

I

福井大学免許更新必修講習の挑戦

淵本 幸嗣

はじめに

教職に就いて30年目の節目の年に、私は、福井大学教職大学院の実務家教員として教員免許状更新制必修講習に関わることになった。教員になったときに、まさか30年後に教員免許状を更新するような事態になろうとは思わなかったし、その必修講習を担当することになろうとは夢にも思わなかった。いったん取得した教員免許状は、生涯にわたり有効であると考えていたからだ。

免許更新制は、教師バッシングの動きと連動して登場した。そして、国の政策は二転三転することになり、その度に現場の教員は右往左往した。平成20年には試行が始まり、平成21年から免許更新講習が本格実施となった。そのような中で歴史的な政権交代が起これ、この制度の行く末は極めて不透明な状況となり、学校現場での教員の多忙感は一層高まっている。

このようにいろいろな課題や思惑を背負って始まった免許更新講習ではあるが、本稿では、福井大学において取り組まれた、教師や協力者とのコラボレーションで創り上げていった必修講習のプロセスについて振り返り、その意義について跡づけたいと考えている。

結論から言えば、このような必修講習は相当に手間暇がかかり、かなり困難なことに取り組む挑戦であった。

しかし、そのような取組であったからこそ、専門職である教師の資質能力の向上に寄与することができたのだと思うし、これからの教師教育の在り方や教師の実践的な力量形成を考える上で示唆に富む実践報告にもなり得るのだと考えている。

構成としては、1.では、免許更新制の導入までの国の歩みについてまとめる。

2.では、教員研修の省察ということで、今回、免許更新のために大学に来ることになった学校の教員が、どのような研修を1年間に経験しているのかについて紹介する。現職教員が懸命に資質能力の向上に努めているという事実を知ってもらいたいからである。

3.では、平成20年に実施した福井大学教員免許状更新予備講習について振り返った後、平成21年の福井大学方式の教員免許状更新必修講習の概要について紹介する。福井大学教職大学院での実践の成果を取り

入れた必修講習の構想やデザインについて明らかにしたい。

4. は、必修講習についての受講者評価をもとにして、その課題と今後の教師教育に向けての可能性について考察する。具体的には、受講者からの報告書の記述を丁寧に読み解くことや協力者（校長OB等）へのインタビューを通して、本制度の省察を試みる。

また、その省察を受けて、これからの教員養成系大学が果たすべき教師教育や教員研修との関わりの方
向性についても提言したいと考えている。

拙い実践記録ではあるが、本講がこれからの教師教育の展望を拓く一助になれば、はなはだ幸いである。

1. 免許更新制の導入～試行～本格実施までの歩み

教育改革国民会議の中間報告 ～教育を変える 17 の提案～

平成12年9月22日に教育改革国民会議は、中間報告において「教育を変える17の提案」を出した。この中では、「教師の意欲や努力が報われ評価される体制を作る」ことが提案され、「教師の採用方法についての入口は多様にし、採用後のプロセスを評価する。免許更新制の可能性を検討する。」ということが明記された。免許更新の議論の始まりである。

提案の中には、「学校教育で最も重要なのは一人ひとりの教師である」としつつも、「効果的な授業や学級運営ができないという評価が繰り返しあっても改善されないと判断された教師については、他職種への配置換えを命ずることを可能にする途を拓け、最終的には免職などの措置を講じる。」ということも盛り込まれていた。このことは、教師不信や教師バッシングに対する厳しい論調に呼応するものであった。

10年経験者研修の導入

教育改革国民会議の議論を受けて、国会においても教師の指導力向上に係る議論は活発化し、免許更新制の導入についても議論がなされた。専門職である教師にとって、資質能力の向上は重要なことであり、研修の充実を避けて通れない。国会の激しい論戦の末に、免許更新ではなく研修の充実という形で決着をつけて、平成14年8月8日には、「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について」の通知が出され、10年経験者研修が始まった。免許更新制ではなく研修の充実で教員の品質保証をするということで落ち着いたのである。

10年経験者研修導入の趣旨としては、「全国の小・中学校で実施されている新しい学習指導要領等の下、基礎・基本を確実に身に付けさせ、自ら学び考える力などを育成し、確かな学力の向上を図るとともに、心の教育の充実を図るためには、実際に指導に当たる教諭等にこれまで以上の指導力が必要とされていることから、教育公務員特例法を改正して、教諭等としての在職期間が10年に達した者に対する個々の能力、適性等に応じた研修を制度化するものであること。」と明記された。

当時、私は県の指導主事として教員研修を担当しており、10年経験者研修に係る福井県版の協議会を開催していた。よりよい教員研修になるよう制度設計に当たっていたわけである。その際、多くの関係者から「10年経験者研修も大変だけれど、免許更新制でなくてよかった。」という声を何度も聞いた。私自身も全く同感であり、現場の教員をリスペクト（尊敬）しない免許更新制に対する現場サイドからの反発は相当なものがあった。

教育再生会議での議論

平成18年10月10日の安倍内閣の閣議決定により、教育再生会議が設置された。教育再生会議は、安倍内閣の教育改革（再生）への取組の目玉となる機関であり、平成19年1月24日に一次報告が出された。ここでは教員の質の向上に関しての記述も盛り込まれており、「あらゆる手だてを総動員し、魅力的で尊敬できる先生を育てる」という趣旨のもとに、教員免許更新制の導入が明記されていた。議論の中から一部紹介する。

「教員は、教員養成課程で身に付けた能力・技術を日々磨き続け、専門性を深化させていくことが必要です。しかし、教育現場は多忙を極め、また、自らの能力・技術を把握する明確な指標もなく、有効な自己研鑽の機会が提供されていないことも事実です。教員が、時代の変化や要請に合わせた教育を行える能力や資質を確保するため、教員免許更新制を導入することが必要です。ただし、10年ごとに30時間の講習受講のみで更新するのではなく、厳格な修了認定とともに、分限制度の活用により、不適格教員に厳しく対応することを求めます。」

このような経緯の中で、不適格教員への対応としての教員免許更新制の導入という大きな問題を含んだ新制度に向けた動きが、再燃することになった。

教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律

平成19年には、「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律」が国会で成立し、全国の都道府県知事や教育委員会に通知されることになった。

改正法の趣旨としては、「教育基本法の改正を踏まえ、教員全体への信頼性を高め、全国的な教育水準の向上を図るため、教育職員の免許の更新制の導入及び指導が不適切な教員に対する人事管理について必要な事項の制度化を行う」ことが明記されている。

「指導力不足教員」に対する研修の開始

教師として当然身に付けているべき指導力が足りない「指導力不足教員」に対する研修が、平成20年度から法制化された。これにより研修を受けても十分な指導力がない教員を免職することができるようになったのである。

ちなみに平成18年度に指導力不足教員と判定された教員は、全国で合計450人にのぼり研修センター等で「指導改善研修」を受けている。指導改善研修の期間は原則1年間で、さらに1年間の延長が可能だが、それでも改善がみられなければ免職にすることができる。

指導力不足教員の認定や指導力改善研修の結果判定は、容易なことではない。それで、教育関係者だけでなく、弁護士、医師、保護者などの第三者も加えて公正さを保つシステムになっている。専門職である教師の資質能力がどのように不足しているのかを判断するのは、非常に難しいからである。場合によっては裁判で争うことにもなりかねない。

このように、免許更新制度とは区別する形で「指導力不足教員」に対する研修は、始まった。先の教育再生会議での議論がなかなか頭から離れず、現場の教員の免許更新制に対するモチベーションは極めて低く、多忙感は一層増すことになった。

免許更新講習の開始

免許更新制度が開始されることにより、小・中・高校等の免許状には10年の有効期限が付いた。教師の免許状は、有効期限の満了前の直近2年間の間に30時間以上の「免許更新講習」を大学等で受講・修了することで更新されることになったのである。修了しない場合には免許状が失効してしまうのだから、全国の教員には激震が走った。

導入の目的について、当時の文部科学省の銭谷初等中等局長は、「免許更新制度は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とはしていない。更新後の10年間を保証することで、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ていくという前向きな制度である。」と説明している。とはいっても、10年経験者研修との整合性も未整理のままで、明らかに制度的に多くの課題を残して、平成20年度の試行を迎えることになったのである。

福井大学における免許更新講習の試行

現場教員にとって極めて評判の悪い免許更新制であったが、開設する大学にとっても免許更新制への抵抗は、小さくなかった。教員養成は大学で行うものの、その後の採用と研修については教育委員会等の領

域であり、大学は口を出さないということが暗黙のうちに了解されていた。

それが免許更新制により、大学が教員研修のイニシアチブをとることになった。日本のこれまでの教師教育の歴史の中でも前例がない大改革であると同時に、開設者側には、「ひと」「もの」「金」「時間」の面で大きな負担がともなう制度であった。このような大改革は、まさに青天の霹靂である。しかも、のんびりと議論している猶予もなく、今まで考えたこともない規模の現職教員が福井大学にやって来る。黒船来航のような厳しい現実を突きつけられたのである。

平成20年には、約50名規模での予備講習を実施した。詳細は後述するが、平成21年度の本格実施に向けて確かな手応えを得ることができた。教員養成系大学で教職大学院を全国に先駆けて開設した福井大学としては、いつまでも批判するだけであったり、無関心でいるだけだったりでは済まされなかった。法改正があった以上、制度そのものには必ずしも賛同するわけではないが、現職の先生方のために丁寧な対応をしなければならない。そんな使命感のもと、私は必修講習のワーキングに参画して協議に加わった。

本格実施と政権交代

平成21年度は本格実施となり、必修講習では約500名の先生方を年間7回に分けて受け入れることになった。とりわけ夏は、免許更新必修講習と教職大学院の夏季集中講座が重なって多忙を極めた。大学側のマンパワーの不足は深刻で、ぎりぎりの対応を余儀なくされた。これは、本当に難しいプロジェクトであった。

夏季休業の後半に免許更新講習を実施している頃から制度の先行きが怪しくなってきた。民主党が、免許更新制の廃止と6年制の新しい教員養成制度の導入や新免許状の構想を打ち出し、衆議院選挙に向けての論戦が始まったからだ。そして、秋には歴史的な政権交代が実現した。結論から言えば、明治維新、戦後の教育改革に匹敵するような教育改革が始まったのである。

「新政権が教員免許講習を廃止する」というマスコミ報道は全国をかけめぐった。文部科学省に平成22年度の開設について問い合わせても明解な回答が得られず、しばらく思考停止のような状況で、かなりストレスが溜まった。新政権は、教員の資質能力の向上のために教員の養成と教員の研修の面からの改革を唱えている。そして、現行の更新制は、養成段階にメスを入れていないと批判し、免許取得のためにはフィンランド等をモデルとするような6年間の教員養成段階を提案している。

また、民主党は教員の研修について、これまで「10年ごとにおおよそ100時間を想定している」と主張していたことも見逃せない。現実には政権をとって、これまでの主張をどれくらい現実的な施策として実現していくのかについては、今後も注目していかなければならない。

不安定な状況の中、平成21年度の免許更新必修講習は全て終了した。本制度が今後どうなるだろうと、現職の先生方と少人数で濃密な時間を共有することができたことは大きな成果である。福井大学方式と言われた必修講習から学んだことについては、今後の教員研修に生かしていきたいと思う。

福井大学の必修講習から学ぶこと

私がこの論文で伝えたいことは、単に免許更新の報告にとどまるだけではなく、今後の教師教育の在り方を考え、よりよい教員研修についての展望を提言することである。そのための大きな手がかりともいえるべき導きの糸が、今回の福井大学の必修講習の中にあった。このことを丁寧に省察し、意味付けることは、長らく専門職として教職の道を歩んできた自分に与えられた責務であるように思えた。それで、今回の講習の展開から学んだことを決して自分だけの暗黙知にしておかないと考え、このような形で記録化して表明することにした。

以下は、この講習に関与するに当たって、私自身が自問自答していたことである。

「どのような研修だと教師のモチベーションを高めることになるのか？」

「これまでも教師は、懸命に研修に取り組むことで資質能力を高めてきたのに、いったいどうしろという

のか？」

「講習を開設する大学は、果たして現場の教員のニーズに応えられるのか？」

試行に比べて規模が10倍近く拡大しての本格実施であったので、当初、不安も多かった。実際、会場の大きさや駐車場のことなどでは苦情もいただいた。心配された本格実施であったが、会場の先生方の真剣な眼差しと熱気は想像以上であった。そして、私が尊敬する協力者の校長先生方から、次のような励ましの言葉をいただいたのである。

「先生方は、講習とか研修とかを忘れて、夢中で取り組んでいた。」

「この講習は、やらされているという感じや義務的な感じが全くしない。」

「先生方は、どこか楽しんでいるようでさえあった。」

「私自身が大変勉強になった。」

「何とかこれからもこのような講習を続けていってください。」

政権交代により免許更新制度の廃止等がマスコミ報道され、講習を担当する者としては、いささか梯子を外された感が否めず、モチベーションは下がり気味だった。

しかし、そのような中でも真剣に講習をやり遂げる受講生の姿には大いに励まされた。福井大学の必修講習については、第Ⅱ部で詳しく紹介する。

2. 教員研修の省察

校内研修と校外研修で紡ぎ出す教師の実践力

周知のように教育公務員特例法では、教師の職務上特に必要な研修について、次のように明記されている。

<第21条>（研修）

(1) 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

(2) 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

改めて確認するまでもないが、教職は専門職であり、教師になったからには絶えず研究と修養に努めなければならない。任命権者である都道府県教育委員会等は、この法律に基づいて初任者研修や10年研修を悉皆研修として実施している。現場の教師は、それら以外にも数多くの研修に励んでいる。

それは、自己研鑽に励むことであり、専門職の仲間たちとの校内における研修で資質能力を高めることであり、時には学校を離れての校外研修に参加して得意分野を更に伸ばしたり、苦手分野の克服に当たったりしているのである。

毎年、毎年、研修に励みながら10年、20年、30年の教職人生を歩んでいく。当たり前のことだが教師は、授業だけでなくいろいろな研修を積み重ねていくことで実践的な力量を高めていく。校内研修と校外研修は、いわば教師の実践力を鍛える際の縦系と横系の関係なのである。どちらかが欠けても織物にはならない。研究者の中には、教育行政の主催する校外研修を管理的なものであると、多忙化の原因として批判する人もいるが、現場で教師をしてきた者に言わせれば、これは随分乱暴な主張である。積極的に校外研修に参加して、少しでも専門性を高めたいと考えている先生方は少なくない。職員団体の主催する研修会や教科の仲間たちとともに授業研究会で学び合っている教師も数多くいる。校外研修や校内研修を通して、教師は継続的に資質能力を高めているという事実をまず理解してもらいたい。

問題があるとすれば、現場があまりにも忙しすぎて主体的に校外研修に参加しにくくなってきたという教師を取り巻く今日的な状況である。教師は研修に出たくないのではなくて、出にくくなってしまったということが問題なのである。

現職教員の研修概要

(1) 福井県小学校A教諭の事例

教員研修の様子を理解してもらうために、福井県の小学校教諭のA教諭の事例として、1年間に経験した研修について紹介する。免許更新講習がなくても、これだけの研修に励んでいることを理解してもらいたい。これは、全国学力テストで上位を占める福井県の小学校の先生の平均的な姿である。

＜校内研修＞

研究主任の企画のもとに現職教育が、年間5回実施されている。内容としては、教育相談関係の臨床心理士、精神科医を招いての発達障害の理解を深める研修や児童画の見方の研修等である。また、専門分野に優れた学校内の教員による伝達講習（パソコンソフトの使い方や体育の実技講習）も行われている。この他にも小中連携として、国語、算数・数学、総合、英語活動等の小中の校種を越えた合同勉強会を実施している。148

校内研修の中核は、授業研究会である。福井県の義務教育学校に勤務する教員は、1年間に1回は指導主事訪問で授業公開を行っている。事前研究として、一つの提案授業に対して学年で2回以上の話し合いを持ち、その後、教科部会や低学年部会（1年・2年）、中学年部会（3年・4年）、高学年部会（5年・6年）でも検討を加えている。このようなプロセスを経て各部会ごとに提案授業が行われ、授業後には少人数に分かれて授業研究会を行っている。参観する教師は、あらかじめ班に張り付いて子どもたちのつまずきや学びを見取っており、協働による語りと傾聴が行われている。

この他にも毎月、職員会議の後には、気になる児童の様子を互いに報告し合う事例研究会が行われている。気になる子どもたちの様子や変化についての事例が担任から報告され、その子を知る担任以外の教員からの意見も加味されて、チームで教育相談の質を高めているのである。

＜校外研修＞

総合的な学習の時間や学校行事で時間がとられ、普通の授業時数確保が難しくなっている現実がある。また、少人数・TT等との絡みで時間割の入れ替えも容易ではなくなっている。自習の準備等にも時間がかかるので、校外研修に出たいという教員のモチベーションは以前に比べて下がり気味である。このような状況の中でも、A教諭は、教育研究所の研修講座を自主的に選択して、年間2日出かけている。毎年、研修講座には参加しているので、これまでにほとんどの教科等の研修を受講している。

夏季休業中は校外研修が盛んで、県、市町村、職員団体ごとに開催する課題別研修会に全員参加している。また、校長会が主催する小学校教育研究会が各教科等で開催され、全員がどこかの研究部に参加する。7月下旬には市町村レベルで研究会を実施して議論を重ね、8月下旬の県レベルでの研究会につなげていく。研究が、二重網の構造になっているのである。

＜自己研修＞

A教諭は、小学校の担任として毎日多くの教科等の授業を行っている。事務的な仕事も増えており、翌日の授業の構想を考えて教材の準備等をしていると、夜遅くになってしまう。そのために持ち帰りの残業も増えており、週末の休業日に仕事のために学校へ行くことも珍しいことではない。

この他にも保護者に対して授業や行事が数多く公開され、年間6回の授業公開を行った。このように授業公開を通して教員は鍛えられていくものの、A教諭の多忙感が高まっている。

(2) 福井県中学校B教諭の事例

教員研修の様子を理解してもらうために、福井県の中学校（社会科）B教諭の事例も紹介する。先の小学校のA教諭の事例との違いを意識して、中学校の教員がどのように教科の専門性を高めているのかということに焦点をあてて説明したい。

＜校内研修＞

中学校の社会科教員であるB教諭は、毎週行われる社会科教員が参加する教科会で授業づくりについて話し合っている。この研究会は、同じ専門の仲間同士による互恵的な学び合いの場となっており、教科専門の実践力向上には欠かせない。若手の教員は、先輩教員の暗黙知を直接学ぶことができ、同僚性が高まっている。

指導主事の学校訪問の時には、全員が授業公開をしている。社会科の教員が学校を代表して提案授業を行う場合は、個人作業ではなくチーム全員で対応する。それで、放課後等に協働で指導案の検討会を持っている。小学校との違いとしては、中学校では教科会の占めるウェイトが高いのである。

しかし、国語や数学等のように教員数の多い教科では、多様な練り上げが期待できるが、美術や音楽等のように教員数が1人～2人という教科では、教材研究がなかなか盛り上がらない。それで、学年の教員が協力して指導案検討をすることも珍しくない。

道徳、特別活動、総合的な学習の時間を授業提案する場合は、学年会や研究部で指導案を検討する。このように中学校では教科会、学年会、研究部が二重・三重網の構造となって、校内研修を支えているのである。

研究部が開催する現職教育については、小学校と基本的によく似ている。具体的には、「中学校区教育」「生徒指導」「教育相談」「キャリア教育」「人権教育」「情報教育」「環境教育」等、教員のニーズをアンケートで把握して、ゲストティーチャー等も招いて校内研修を活性化させている。

＜校外研修＞

教科の授業研究会が、市町村レベルと県レベルでそれぞれ自主的に開催されている。B教諭は社会科なので、福井県の社会科研究協議会と福井市の社会科授業研究会に所属している。このような地域における教科の授業研究会は、経験豊かな校長等が責任者となって開催されることが多い。管理職と一般の教員は、対立することなく授業研究でつながっているのである。このことは、福井県の小中学校の大きな特徴である。時には、指導主事も自主的に研究会に参加して、協働による授業づくりの質を高めている。

校外での授業研究会には、多くの教科専門の仲間たちが集まり、道場のような雰囲気の中で互いにブラッシュアップをしている。20代・30代・40代の社会科教員が、仲間たちとともに「考える社会科」「四段階思考（問題把握→事実調査→関係考察→発展追究）」「探究・活用・習得のバランスのとれた授業」等を語り合い、省察して次の実践につないでいる。

新しいカリキュラム開発の醍醐味を学びたくて、学校の枠を超えて若手や中堅の社会科教員が集まり互恵的に成長しているのである。そこには、刺激的で親和的な学び合う環境があり、同僚性の質も向上していく。

今回の学習指導要領で強調されている「思考力」「判断力」「表現力」にしても、福井市や福井県の社会科研究会では、20年以上も前から議論が行われている。当時、活発に提案授業をしていた若手教員は、その後、管理職となってこれらの研究会を支えている。このように、同僚性が途絶えることなく世代間で継承されて循環するシステムが、成立しているのである。

最近、日本の教師の授業研究の質の高さが「レッスン・スタディ」として、アメリカの教育学者の間で注目されているが、この視点からいえば福井においては、社会科に限らず多くの教科で長いスパンにわたって「レッスン・スタディ」が協働で推進されてきている。

＜自己研修＞

校外研修や校内研修では、協働で教科専門の力量を高めている。B教諭の社会科の授業研究会では、全員が指導案を持ち寄り、意見交換を活発に行って一つのモデル案を作成している。関連する資料も多数収集できるので、教材研究の可能性が広がる。一人一人が自分の考える授業の構想を語ることで、自然と実

実践的な力量が鍛えられていく。

また、事前指導ばかりに時間をかけすぎると、誰の授業が分からなくなり、授業者のモチベーションが下がると心配する研究者がいるが、そのような研究会ばかりではない。とことん教科専門の仲間で暗黙知を出し合って、手の内をさらけ出すことは無意味なことではない。協議をしていると、必ず教科の本質や単元の本質に話がつながっていくからである。見栄えの良い教師の仕掛けだけで公開授業の1時間だけの勝負をしようとしていた教員は、言葉を失ってしまうだろう。単元を再構成して、子どもたちが「教科の学びの本質に迫るにはどうしたらよいか」ということを同僚から学ぶからである。事前研究を軽くして授業公開のハードルを下げることは、授業者の負担軽減につながるもので、ある程度は納得できる。しかし、教科の本質についての議論が熟成しないのであれば、それは考えものである。

B教諭の社会科の授業研究会では、モデルの指導案は協働で練り上げるものの、本番の授業はあくまでも授業者の思いで自由に変更ができる。学校に戻って、その単元の授業をする際に、自分の担当する子どもたちの状況を踏まえて、モデル案に相当アレンジを加えて授業を構想するのは当然のことである。モデルというのはあくまでもモデルであって、実際の子どもの姿を想定していない。大切なのは、自分はその部分を変更しようと自律的に考え、チャレンジすることである。

自己研修は自己研鑽のことである。B教諭は、校内研修や校外研修で仲間から大いに刺激を受けた後、一人で自己研鑽に磨きをかけていくのである。こうした学びの循環が日常化することで、教師は成長する。

学校の多忙化は、教師の協働研究の時間を少なくし、結果として教師の自己研鑽を脆弱なものにする。結果として断片的な知識を切り売りするだけで、すり切れていく教師が増えてきている。学び続けることに挑戦しない教師が、学び続けることに挑戦する子どもたちを導けるわけがない。このことは今日の教師教育の大きな課題である。

（３）教員の研修の２つの課題

教員研修に係る課題の中で、私が特に気になることを２点示したいと思う。一つは、省察的な実践者としての自覚の問題である。公立中学校の勤務が長かった私自身の教員研修を振り返ったとき、授業改革、単元開発には熱心であったが、実践と省察の関係についてはあまり時間をかけてこなかった。それで、実践記録を書き記すことや事後の協働研究については、いささか弱かったように思う。ドナルド・ショーンの唱える「省察的な実践者」としての議論を意識していなかったのである。

課題のもう一つは、授業を見る視点が子どもたちの学びにあるのではなく、ややもすると教師の手だてに偏重していたということである。子どもの学びのプロセスや判断についてのプロセス評価が、弱かったという反省がある。

以上２つの課題を学校の実践レベルにおいて、今後どのように解決していくか。このことは、福井大学教職大学院に課せられた課題でもある。

専門職である教職に敬意を払っているか

私が本稿で主張したいことは、福井県において大半の教師は、継続的で重層的な研修を協働で営む中で実践的な力量を形成し、成長しているということである。専門職として学び続けているのであって、そのことを尊敬するどころか知ろうともせずに、30時間程度の講習を受けさせて「刷新した」とか、「刷新しろ」とかいう議論には納得がいかない。

大学で最新の講義を受けたからといって、それだけで「国民や社会から尊敬と信頼を得られるような存在になる」とは到底思えない。更新講習が終わりさえすれば教員免許状が更新され、次の10年間の保障される。そのようなことで、「本当に教師として必要な資質能力を確実に担保して保証することができるのか？」「授業実践についての協働研究なくして、教師の成長を語れるのか？」制度設計自体が脆弱で甘いと言わざるを得ない。このように現行制度への疑問は少なくないのである。

平成17年10月26日に中央教育審議会は、「新しい時代の義務教育を創造する」という答申を出した。この中で「教員免許状を取得した後も、社会状況の変化等に対応して、その時々で求められる教師として必要な資質能力が確実に保持されるよう、定期的に資質能力の必要な刷新（リニューアル）を図ることが必要であり、このための方策として、教員免許更新制を導入する方向で検討することが適当である。」と示されている。定期的にとというのは10年ごとにとということになるのだが、果たしてそれで十分なのだろうか？疑問が残る。また、「教師は、自己研鑽せずにあまり学んでいないだろうからから、10年に一度くらいは錯落としをしろ。」というような発想は、あまりにも専門職に対して失礼ではないか。多くの教員は、必ずしも恵まれたとは言えない教育環境の中で、必死になって日々の教育実践に取り組んでいる。また、その中で力量をつけ、自己の意識の刷新も図っているのである。今日的な難しい教育課題から決して逃げることなく、ヒューマンに粘り強く子どもたちの幸せのために懸命に頑張っている教師の存在を忘れないでほしい。

私は、地方公務員法第33条の「信用失墜行為の禁止」に抵触するような、1%にも満たない一部の教員の失態をマスコミが声高に報道することで、教師バッシングの嵐が吹き、全体の教師のモチベーションを下げていることを大変遺憾に思っている。このような教員や教育公務員特例法第25条の2項で指導が不適切な教員については、法の定めに基づいて、厳然に対応すべきである。しかし、それは全体の善良な教員から見れば、ごくごく特殊な事例なのである。免許状更新制を「不適格な教員の摘発が目的でない」と国は言うものの、免許状更新の導入にあたって、そのような思いが見え隠れした。学校で教員を続けてきた実務家教員の私には、仲間たちの忸怩たる気持ちが痛いほど分かる。それで、免許更新制を実施する大学には、現職の先生方に敬意を表するところから始めてほしいと常々思っていた。

福井の教員は、持ち前の粘り強さと勤勉性で自主的な研究組織を大切に育み、教員文化を熟成させてきた。福井の学力の高さがマスコミ報道され、県外から福井の学校を訪問する人が急増しているという。そして、異口同音に福井県の先生方の力量の高さや自主的な研究会への参加率の高さに驚かれるという。

しかし、福井の教師にすれば、このような授業力や教師力を高めるための努力は教師として当たり前のことであり、「何故、驚かれるのですか？」「教員として、当然のことでしょう。」「私は、何も特別のことをしていませんよ。」と応えるのである。このあたりのことは、太田あや氏の「猫の目で見守る子育て」に分かりやすく描かれている。

研修に懸命に取り組む専門職である教師は、間違いなくリスペクトされるべき存在である。このことについて、私は、現職の仲間の先生方の気持ちを代弁すべく、大学のワーキングで繰り返し発言してきた。その福井大学免許更新必修講習のデザインについては、次の第3章で詳しく紹介する。

3. 福井大学免許更新必修講習のデザイン

福井大学の新しい教師教育の挑戦

福井大学での必修講習では、教師の意欲を高める視点を大切にし、省察に力を入れるプログラムを開発した。教員免許更新制に限らず、どのような研修であっても教師を不安にしたり、過剰な負担感を与えたりすることは厳に慎まなければならない。ましてや教職の魅力を低下させたりするようなことは、あってはならないのである。そうでなかったら、それこそ本末転倒である。

しかし、このような思いがあっても簡単に受講者の先生方と意思の疎通はできなかった。事前説明会における受講者の厳しい眼差しは、身を刺すようであった。重苦しい雰囲気の中で講演を依頼した稲垣忠彦氏は、「多くの疑問のある教員免許状更新制であるが、実施するからには現場のニーズにあった意味のある講習にする必要がある。教師自身が自ら仲間たちと力量アップに努めていくことは、プロフェッショナルの専門職である教師にとって避けられないことである。」と前向きに教師の成長について熱く語りかけ

た。事後のアンケートをみると、稲垣氏のこの語りは、多くの先生方の心に響いたようである。

福井大学は、教職大学院を立ち上げ、新しい教師教育を発信している。寺岡専攻長の次の発言に私は大いに勇気づけられた。

「多人数伝達型の講義でお茶を濁しては、滑稽なことになってしまう。」

確かにその通りである。そうでなければ自己矛盾も甚だしいからである。

専攻長は免許状更新制の必修講習においても、新しい教師教育の視点から斬新な取組を目指すことを明言した。それで、教職大学院で取り組んでいる実践的な力量形成のためのカリキュラムの成果を必修講習でも取り入れることになった。それは、新しい教師教育の可能性を探る一つの挑戦でもあった。教職大学院と免許状更新制の必修講習をフラクタル（相似形）なものとしてとらえようとしたわけである。「人」「もの」「金」「時間」では大きな負担があるものの、ここは歯を食いしばってでもやり遂げなければならない胸突き八丁であると考えた。教員養成系大学であり専門職大学院を開設している福井大学の真価が問われるからである。私自身、久しぶりに仕事のやりがいを感じた。

他大学のジレンマ

他大学でも、この免許更新講習にどのようなスタンスで臨むかということで多くのジレンマがあったようである。教師教育学会の会長でもある陣内泰彦氏は、「教育と医学2009年8月号」の中で大阪教育大学学長の長尾彰夫氏の主張を引用している。長尾氏の主張は、私の問題意識と符合し、私の思いを代弁してくれているので、以下に引用する。

「更新講習を実際に引き受け、計画、実施していく教員養成系大学に身を置く者の立場からすれば、今さら泣き言は言っておれないのである。そして、この免許更新制にどのようにかわり、自らの役割を自律的に確立していくかは、今後の教員養成大学のそれこそ“生き死に”にもかかわり、戦後の教員養成のあり方そのものの変革にもつながっていることは確かなのである。」

「教員養成大学は、十分その責を果たしてきたのか。」

「今回の免許更新制を前にして、現場教師とじかに向き合い、それこそ教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得るためには何が必要か、どうすればよいかをともに考える機会であると受け止めなければならない。」

「この厳しい、のびきならない状況の中にこそ、教員養成の新しいあり方、教員養成大学の活性化、再生の可能性を見いだしていかなければならない。」

このような論旨を読んで、私は、まさに「我が意を得たり」の気持ちであった。多くの研究者が、この制度に対して多くの疑問や批判を述べているものの何か物足りなかったからである。批判だけでなく新しい教師教育の創造に向けての覚悟に感激した。私が大変気になっていることの一つは、「教職大学院を開設している大学は、どのようなスタンスで免許更新制の必修講習を実施し、教員研修や教師教育に対する責任を果たそうとしているのか？」ということである。

新政権になれば、益々、教職大学院の役割は重要なものになる。だからこそ、「教職大学院が考える新しい教師教育の在り方をこの講習でどのように発信したのか？」ということが気になったのである。

今回の免許更新講習を行うことで、大学は学校の先生方と直接向き合うことができた。それは、大学が本気で新しい教師教育のあり方を発信する絶好の機会でもあった。今回の免許更新制を教師教育のこれまでの在り方を変える一つのチャンスと捉えるような新しい発想の転換があったのか、それともなかったのか。教員養成系大学の大学関係者、とりわけ教職大学院を開設している大学関係者は、こうした問いに答えていかねばならない。

教職大学院のスタッフで練り上げた必修講習のデザイン

多忙化の中でも懸命に頑張っている大多数の教師は、第2章で示したとおり、既に様々な研修の機会をとらえて自己研鑽に努めており、必ずしも本講習について好意的な理解をしているわけではない。また、更新講習の開設を求められた大学側にしても、経営面で様々な事情・課題があったことは事実である。有り体に言えば、やりたくない者同士の不幸なカップリングである。

しかし、教員免許更新制が導入された以上、その実施に当たっては、教師自身のモチベーションを高める絶好の機会であるにとらえる必要がある。福井大学は、教員養成系大学として教職大学院を開設し、学校を拠点とした学校改革の協働研究を推進することで教師の実践的な力量形成を目指している。新しい教師教育の展望をミッションとして掲げている以上、本制度についても無関心ではいられない。必修講習については、教職大学院のスタッフが中心となって、教職大学院のカリキュラムとある種の相似形を成す講習を企画した。

必修講習のタイトルとしては、「教育実践と教育改革」を掲げ、21世紀の知識基盤社会に生きる力を培う学校をどう実現するか、また、新しい時代の教師のための協働研究をどのように展開していくか、ということ講習の主題に据えた。そのためには、専門職として探究し合う新しい方法を提起し、以下のことに取り組む講習をデザインした。

「互いの学校での取り組みを語り合い、聴き取る」

「実践に関わる主題を掘り下げて探究する」

「新しい時代の教育への展開に視界をひらく」

実践の省察を通して、公教育の未来を展望することが講習全体のモチーフであり、今回のプロジェクトのミッションでもあった。こうした構想は、福井大学教職大学院における教師の実践的な力量形成のためのカリキュラムを参考にしており、昨年度実施した予備講習での評価も取り込んで、本年度の実施に至った。

陣内靖彦氏は、「教育と医学」の中で必修講習の中で扱うことになる「学校を巡る近年の状況の変化」や「子どもの生活の変化」などについて、「大学教員が、現場の教員を相手に、果たしてどれだけのことを講習できるであろうか。大学教員は、むしろ現場教員から情報提供してもらうべき位置にいる。」と記述しているが、福井大学の必修講習に関して言えば、教職大学院の開設に伴って実務家と研究者との協働が進展し、学校と密接につながっていたので、このような心配は無用であった。

昨年度実施した予備講習の高い受講者評価

昨年度実施した予備講習は、正直、不安が多かった。受講者のモチベーションの低さに併せて、国から示された必修に関する講習内容の規準の細かな縛り、受講者評価の義務付け等過去に例のない講習であり、福井大学方式とも言える少人数形式による語りと傾聴を取り入れた実践的なプログラムが、どこまで通用し理解してもらえるのか心配なことが数多くあった。

以下に示したグラフは、文部科学省の求める受講者評価アンケートを3回実施したものの集計である。「満足度は、11項目中9項目について8割以上」という結果を得ることができた。必修2日間と選択3日間の全てを教職大学院の専任と協力教員、協力員（校長OB等）で運営し、そうした課題を協働で乗り切ったことは、担当したスタッフにとって確かな自信となった。

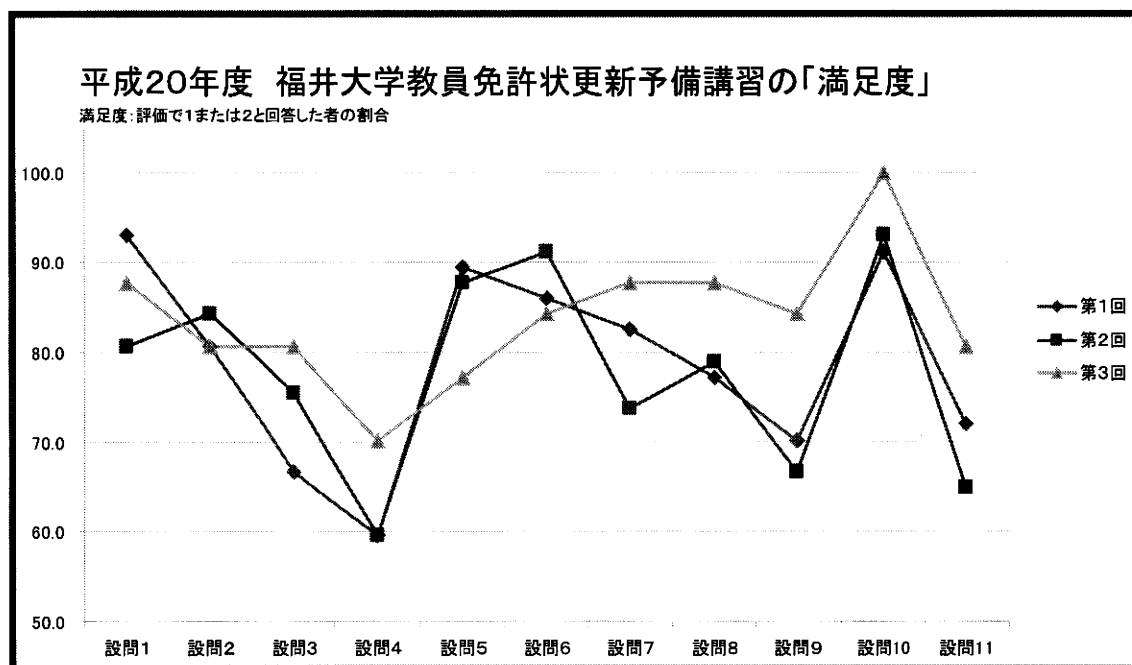
<免許状更新講習受講者評価書（文部科学省）>

設問1 学校現場が直面する諸状況や教員の問題意識を反映して行われていた。

設問2 講習のねらいや到達目標が明確であり、講習内容はそれらに即したものであった。

設問3 受講者の学習意欲がわくような工夫をしていた。

- 設問4 適切な要約やポイントの指摘等がなされ、説明が分かりやすかった。
- 設問5 配付資料等使用した教材は適切であった。
- 設問6 開設者の運営（受講者数、会場、連絡、事前調査等）は適切であった。
- 設問7 教育を巡る様々な状況、幅広い視野、全国的な動向等を修得することができた。
- 設問8 これまでに知らなかった理論、考え方等、指導法や技術を学ぶことができ、今後の教職生活の中で活用や自らの研修での継続した学習が見込まれる。
- 設問9 受講前よりも講習内容への興味が深まり、自分の苦手分野の克服の一助となった。
- 設問10 教職生活をふり返るとともに、教職への意欲の再喚起、新たな気持ちでの取組への契機となった。
- 設問11 全体を通して、他の教員にも勧めたい講習であった。



平成21年度免許更新必修講習のデザイン

上記の予備講習は、平成21年度からの本格実施に向けて、大変貴重な経験となった。大学のスタッフはもちろん、受講者や協力者の振り返りも参考にして、福井大学方式の必修講習を企画した。朝日新聞は、福井大学の必修講習のデザインについて、全国版（2009, 6, 14 朝刊）で次のように報道している。

「工夫を凝らした講座も多い。例えば福井大学では、幼稚園から高校まで年齢も様々な教員を少人数のグループに分け、これまでの経験と課題を語り合ってもらう。『教育実践と教育改革』というタイトルの講座で、必修の12時間と選択の6時間を組み合わせ、夏休みや冬休みに3日間連続で開く予定だ。一斉講義よりも、互いに学びあうような場面を提供しようと考えた。大学側は、元校長など経験を持った調整役をグループごとに配置し、話し合いに加わってもらうという。」

次に、講習の具体的な日程と内容について説明する。その際、講習内容を箇条書きで示すのではなく、できるだけ運営に関わった自分自身の振り返り等も盛り込むことにした。

4. 福井大学必修講習の事前説明会と実施内容

福井大学方式（必修講習12時間＋選択講習6時間のセット）の提案

福井大学は、教育実践と教育改革Ⅰ（教育の最新事情／必修領域12時間）とその内容に関連する選択講習6時間をセットとして開催することを提案した。もちろん、必修講習12時間のみの受講でも構わない。福井大学としては、12時間プラス6時間の3日間連続のメニューを創出することで、必修内容についての研修をもう少し膨らませて充実させたいと考えたからである。

平成 21 年度福井大学免許状更新講習において、福井大学方式の 18 時間セットの提案を受け入れた受講生は、334 名で受講者全体の 69%であった。

福井大学での必修講習受講者	481 名
必修 12 時間+選択 6 時間の 3 日間連続受講者	334 名
選択講習受講者延べ数	1, 068 名

実際の 3 日間モデル（18 時間セット）の実施状況は、以下の通りである。

第 1 日目

<実践の経験を伝え合い、考え合う>

はじめに 9:10~9:15

教職大学院の専攻長が、中央教育審議会の答申や最近の教育改革の流れを踏まえて、あいさつを行う。免許更新制や教職大学院開設の経緯についての説明もあり、単なるセレモニー的なあいさつではなく、講習の本質に迫る内容であった。

なお、司会進行は、教職大学院の実務家教員である私が担当した。司会進行で心がけたことは、あらかじめ提示した時間通りの日程で進めるものの、会場の雰囲気や受講生の疲れ具合等を敏感にとらえて柔軟な運営をすることである。進行の窓口を実務家教員が担当することで、受講者がストレスをためずに気楽に安心して質問できる環境を整えた。

主題と方法の提案 9:15~9:30

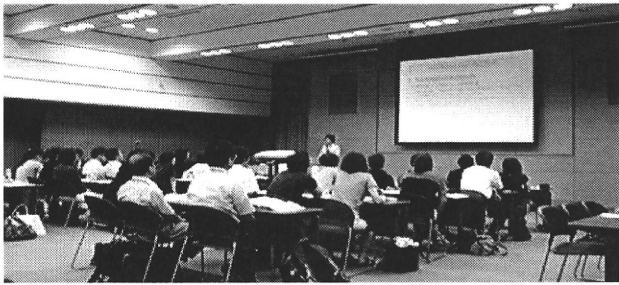
教職大学院の教授から、省察を通して公教育の未来を展望することが本講習の主題であることの提案が行われた。専門職としての教師が生涯にわたって自ら学び続けていくことの重要性和世代間で共に支え合いながら学び合う教師のコミュニティづくりの重要性についての解説があり、そのためには教師が実践をもとにして互恵的に学び合う時間が必要であることや校種、年齢、専門等の壁を超えた仲間たちと共に少人数形式で話し合うことの意義についても説明が加えられた。

実践経験を伝え合う、聴き合う（チームでの自己紹介） 9:30~10:10

これまで自分自身が取り組んできたこと、大切にしてきたことを少人数で紹介し合う。チームの編成としては、校種、年齢、専門等をシャッフルして 5 人程度の少人数とする。チームごとに一人話し合いを支える支援者（大学スタッフや校長 OB 等）が加わる。

プログラムを作成する際に最も配慮したことの 하나가、この導入の工夫である。ややもすると大上段に構えて「教育の最新事情」の講義から入りがちだが、福井大学としては、専門職である教師自身のライフヒストリーの省察を互いに語り、傾聴するところから始めた。このことで講習に対する当事者意識が高まり、自己の実践の省察がスタートできると考えたからである。どこのチームも和やかに語り合いが始められ、緊張や不安が徐々になくなって、笑顔の中で時間が終了することとなった。少し長めの自己紹介で参加者の緊張をはぐす時間としてはうまく機能した。時間が不足しているチームもあったので、午後のチームの時間を活用することで対応できる旨を伝えておいた。

なお、会場づくりとしては、あいさつや講義は基本的にスクール形式で行い、チーム等での話し合いは、ラウンド形式で行った。事前にそのような両方のパターンの会場づくりをすませておいた。当日は座席指定とし、配付資料等は机の上に用意しておいた。第 1 回目は、受講者のニーズが多く 135 名の参加であったので、講義は別の教室も使用して実施した。



休憩 10:10～10:20

教育改革の課題

（講義1）多様なニーズをもった子どもたちの成長を支える 10:20～11:40

教職大学院の教授が、特別支援教育の基本的な考え方や発達障害の子どもたちとの関わり方等についての講義を行った。県が受講者対象に実施した事前調査では、この特別支援関係の話を聞きたいというニーズが非常に高かった。どの受講者も熱心に聴いていた。教員からは、発達障害の子どもを「診断の言葉」で評価しがちだが、このことを改めて「育てる言葉」でとらえ直すことの意義が提案された。講義の最後には、20分程度で講義の趣旨をまとめる課題が出された。その中で受講者は、自分のこれまでの実践を省察し、これからの展望についても考えを深めていた。明日からの実践につながる講義であったように思う。なお、受講生の講義のまとめについては、その日のうちに全てコピーをとり、受講生に返却した。受講生は、このような講義のまとめもポートフォリオとしてファイルに綴ることとなった。

昼休み 11:40～12:40

受講者のために、業者に朝の受付の時に弁当の注文販売をしてもらった。大学の生協も営業していたが、学生で混雑するのでこのような配慮は好評であった。受講生の中には弁当持参の人もおり、会場では懐かしい同級生との再会の輪があちこちで見られ、和やかな会話の中での昼休みとなった。

教育改革の課題

（講義2）学校をめぐる諸関係と危機のマネジメント 12:40～14:00

教職大学院の実務家教授が、講義を担当した。最近の国の答申等の経過や社会の現実を踏まえて、組織力を生かして教育活動を推進することの重要性が語られた。講義の中で、チーム力を生かして協働で学校づくりに参画する「健康な組織」とそのような環境の整っていない「不健康な組織」との対比資料が出された。そして、このことについて自分自身のこれまでの実践の振り返りをまとめることになった。講義1と同様、講義の中で具体的な自分自身の振り返りが求められ、受講生の当事者意識は一段と高まっていた。教授自身が校長や県教委の課長等の経験の中で体験した具体的な危機管理の事例が紹介されたので、受講生は意欲的に聴き入っていた。その中で、学校は安全安心な場所として現在や将来の命を守りきる重要な使命があることを再認識していたようだ。このような危機管理に係るマネジメントの講義は、まさに実務経験豊富な実務家教員の出番であると感じた。最後に講義のまとめを20分程度で提出させた。

休憩 14:00～14:10

実践の展開を跡づけ、その意味を探る

（講義3）実践の展開を跡づける視点と方法 14:10～14:25

実践記録を「読むことの意味」「話し合うことの意味」「まとめを書き上げることの意味」について、教職大学院の教授が、パワーポイントでプレゼンテーションを行った。この講義は、この後の講習のガイダンス的な意味づけでもあった。時間は短めに設定して、受講者にこの講義についてのまとめ等の提出は求めなかった。講習の中でのつなぎ役のような役目を果たしており、講義についてもこのようなメリハリを持たせたので講習全体にリズムが生まれた。

優れた実践記録を各自が選択し、検討する事例研究 14:25～15:50

教師は、普段の多忙な勤務の中で、なかなか落ち着いてじっくりと質の良い優れた実践記録を読む時間的な余裕がない。

しかし、自己の教育実践を省察して刷新していくためには、他の実践に学ぶことは極めて重要である。そこで、下記のような観点から実践記録を準備して、各自に選定してもらい読み込むことを求めた。幼稚園教諭、小中学校の教諭、高等学校の教諭、特別支援学校の教諭、養護教諭、非常勤等でこれからの任用に備える人等、実に多様な受講生がいるので、できるだけ多くの実践事例（計 27 本）を用意した。

A 群 ……授業づくりに関する実践記録

B 群 ……子どもの成長・発達に関する実践記録

C 群 ……学校づくり、組織マネジメント、教師の協働に関する実践記録

その他 ……A～C 以外の実践記録

受講生は、なかなか 1 本には絞り切れない状況であったので、複数の実践記録を選定して持ち帰って決めてくることも可とした。

休憩 15:50～16:00**チームのメンバーへの報告 16:00～16:30**

資料選定の状況について各自から報告があり、そのことについてチームの仲間からの質問や意見交換が自由な雰囲気の中で行われた。協力者は、どのように選定した実践記録を読み解いてまとめていくかについてアドバイスをしていた。

協力者の中には、チームのメンバーが選定する資料を自ら持ち帰り、夜のうちに読み込んで翌日に備えるという人がいた。誠に頭の下がる思いである。また、そのような先生の口からは、「私自身が、とてもよい学びになっています。」というような前向きな発言をいただいた。生涯にわたって学び続けることの意義を改めて教えられたように思う。

論点と課題の確認、整理 16:30～16:40

明日の講習内容についてのガイダンスや連絡等を行った。詳しい実践記録のまとめ方については、明日説明するので、「本日はゆっくり休んでいただきたい。」ということを伝えた。大学側としては、持ち帰りの宿題を極力出さないようにしたいと考えていることを再確認した。

第 2 日目**<実践の展開を掘り下げ、意味を探る>****教育課題の課題****（講義 4）公教育改革の展望と学習の転換 9:10～10:30**

教職大学院の専攻長が、講義を担当した。中央教育審議会の答申、国の公教育改革のこれまでの経過、OECD の PISA 調査等を例にして、21 世紀の知識基盤社会では、一層の思考力・判断力・表現力が求められることを世界の教師教育の視点も交えて解説した。講義の中で PISA 調査の数学の問題が示され、受講生にその場で考えてもらった。受講生は、問題解決能力の必要性を実感していた。

講義の最後には、多人数伝達型の学習スタイルからの転換について、受講生自身の実践の省察を求めた。講義 1, 2 同様に 20 分程度で提出させた。どの講義にも共通していたことは、教育の最新事情の本質を分かりやすく説明し、それをもとにして受講者自身に自分の実践の省察と今後の展望を拓くことを求めていることである。ある協力者の校長 OB は、「素晴らしい講義内容であったので、ビデオに撮って学校で使っ

てもらえるといいですね。」「この講習だけで終わるのはもったいない。校内研修でも活用してもらえるといいですね。」と感想を述べておられた。

休憩 10:30～10:40

実践の展開を跡づけ、その意味を探る

実践記録についての事例研究 10:40～12:10

「実践記録を1つ選定して、学校の先生方にその内容を報告するための簡単なレジメを作成する」ということに関して、以下の2つのポイントで説明した。

- ・実践記録全体の概要をまとめる。筆者が大切にしていることを分かりやすくまとめる。
- ・実践記録を読んで、自分自身のこれまでの実践に照らし合わせて、特に注目したい部分を丁寧に跡づける。

チームで相談する時間の後、A4判1枚（2ページ）以内でまとめを作る個人作業に入った。受講生は皆、集中して取り組んでいた。チームごとにUSBのスティックが用意され、印刷は昼の時間に大学側で全て完了した。報告をまとめる時間が不足して途中で終わってしまった人もいたが、不足の部分は口頭での報告でかまわないことを説明しておいた。昼休みの印刷業務は、印刷機やコピー機を多数準備し、数人の学生アシスタントを活用した。

昼休み 12:30～13:30

実践事例の共有 13:30～15:00

クロスセッション

自分が報告する印刷物を持って、新しい班に移動する。今回の講習では、できるだけ多様な立場の人との語り合いを確保したいと考えていた。この班分けは苦労したが、できるだけ重複しないようなシャッフルを心がけた。

休憩 15:00～15:10

チームに戻ってのクロスセッションの報告 15:10～15:50

クロスセッションで知らない人に自分の伝えたいことを語るという行為は、大人でもなかなか緊張するものである。終わってチームに戻ると、「アウェイからホームに戻ったような気がする。」「我が家に帰ってきたみたいだ。」というような感想が交わされた。チームとクロスという構造で話し合いをセッティングしたので、講習全体がだらけることなく心地よい緊張感の中でリズムカルに進んでいった。

教師が学び合うことの意味、2日間の必修講習の振り返り 15:50～16:05

教職大学院の実務家教員が、2日間の必修講習の振り返りについて話をした。自分自身のライフストーリーの省察である自己紹介から始まり、講義、実践記録の報告書作成、少人数での語りと傾聴等を通して今後の展望を拓いていくという講習全体のデザインやストーリー性について再確認した。

また、このような講習に協力していただいた協力者に感謝するとともに、30代・40代・50代・60代が相互につながって創り上げた本講習の意義についても話が広がり、受講者からは拍手が起きた。

論点と課題の確認、整理 16:05～16:30

2日間の必修講習が終了したので、国の求める受講者アンケートを実施した。その後、2日間の必修講習だけで終了する受講者には、報告書の提出についての諸連絡をした。

また、3日目も引き続き選択講習を受講する人に対しては、3日目のガイダンスを行った。3日目は、自分自身の実践の省察のまとめを作成することになるので、そのやり方等について、文書で説明した。

第3日目

＜自身の歩みを確かめ、展望を拓く＞

（講義5）教育実践の記録：その意義・方法等 9:10～9:30

これまでの教育実践の中で大切にしてきたこと、試行錯誤しながら取り組んできたこと、その中で考え悩んだこと、それらを記録化することの意味について、教職大学院の教授が講義を行った。専門職としての教師には、自己の実践力の自律的なブラッシュアップや協働的な研修の日常化が求められることや、そのことを暗黙知とせず意味付けて記録し広く発信していく責務があることが強調された。このことは、法的に定められている学校の自己評価や関係者評価とも関連するものであり、決して学校が避けて通れない説明責任であることが再確認された。

この講義は、3日目の講習内容のガイダンスや意味付けの役割も果たしており、受講者は、自分自身の実践の歩みを記録として残していくことの意味を実感していた。

大学側としては、この選択講習6時間を引き続き受講することで、教職の省察や刷新が一層図られると期待していた。その結果については、次章で説明する。必修講習のみの受講者が抜けたので、人数的にも空間的にも時間的にも余裕が生まれ、落ち着いた雰囲気の中で講習は進んでいった。

自分自身の実践記録を跡づけ直す 9:30～12:10

受講者は、自身のこれまでの実践について他の人に紹介する報告書を作成することに夢中になっていた。これは、自己紹介で準備してきた自分のライフヒストリーを膨らませるような作業でもあり、自分のことなのでいくらか書くことができる。その際、時系列に全体を大きく振り返るとともに、特に印象深い出来事、転機、エピソードやこれだけはどうしても語り継いでいきたいということについては、少し丁寧にまとめてもらった。

また、初めて読む人にも分かりやすく伝えるために、できるだけ箇条書き的な書き方ではない物語のようなナラティブな表現を求めたが、書き慣れていない先生方は苦慮されていた。

20年、30年の長いスパンでの実践の省察やもう少し短いスパンでの省察も含めて、受講者は真摯に取り組んでいた。12:10～12:30の間でデータの保存、印刷を完了したが、最後まで書ききれない人がほとんどであった。前日同様、書ききれなかった部分については、後日に補足して提出してもらうことを認め、午後のクロスセッションでは不足部分を口頭で報告するようにした。どの受講生も自分自身に関する記録づくりであるので、相当に省察が深まっていた。

受講者の中には、現在教壇に立っていない（これからの講師等を希望する人）がいて、実践経験がないことで書けないという人がいた。このような受講生に対しては、これまでの自分自身の教育観を見直して、実際教壇に立ったら「どのような教師になりたいのか」ということでまとめてもらった。今後の展望を書いてもらうことで、教壇に立つ意欲が一層高まったという感想も聞こえてきた。

昼休み 12:30～13:30

互いの実践の歩みを聴き取り、意味を探る 13:30～15:40

クロスセッションに出かけていっての話し合い

新しいメンバーの班に移動して、互いの実践について紹介し合った。130分で3人～4人の報告をお願いしたので、一人あたり約30分～40分程度の報告時間が確保された。最初は、「時間が長すぎる。そんなには話せない。」と心配する人もいたが、語り出すとどの人も熱が入り、持ち時間が余ることはなかった。新しいメンバーは、随時質問をはさみ込み、自分の実践と結びつけて聴いていた。

話し合いが滞り凍り付くような班は一つもなく、適切なアドバイスで支えていただいた協力者はもちろん、良い雰囲気の中で聴き合う関係を創り出してくれた受講者の姿に感激をした。当初、壊れてしまう班が出てきた場合は、フリーの立場の大学スタッフがTT（チームティーチング）の形で対応しようと考えていたが、そのような心配は無用であった。一つの班も壊れなかったということで、この講習のスタイルは

福井大学以外で実施することも十分可能だと確信した。

チームに戻っての振り返り 15:50~16:20

受講生はチームに戻って、クロスセッションで自分が報告したことについての振り返りをメンバーに伝えた。このような振り返りを繰り返していくことで、自分が大切にしてきたことが、より明確になっていったようだ。

この頃になるとチームのメンバーは互いにうち解けて、どこのチームも和やかに談笑していた。

学び合うコミュニティへの期待

3日目の選択講習を終えた感想について、国が求める受講者アンケートを実施した。その後、未完成の報告書の提出についての事務連絡等があり、最後に福井大学免許更新委員会の委員長から終わりのあいさつがあった。

その中で「この講習で、福井大学は一つの石を皆さんに投げかけました。学校に戻ってからその波紋が広がることを期待しています。」というようなメッセージが伝えられ、受講者からの温かい拍手の中で講習は終わった。

大きなトラブルもなく、受講者にとって意味のある講習が提供できたことはもちろん、大学側のスタッフ間の協働の絆も深まっていったことを明記しておきたい。

福井大学方式の特色

改めて3日間にわたって行われた福井大学方式の必修講習の特徴について、以下の①～⑦の観点から解説する。

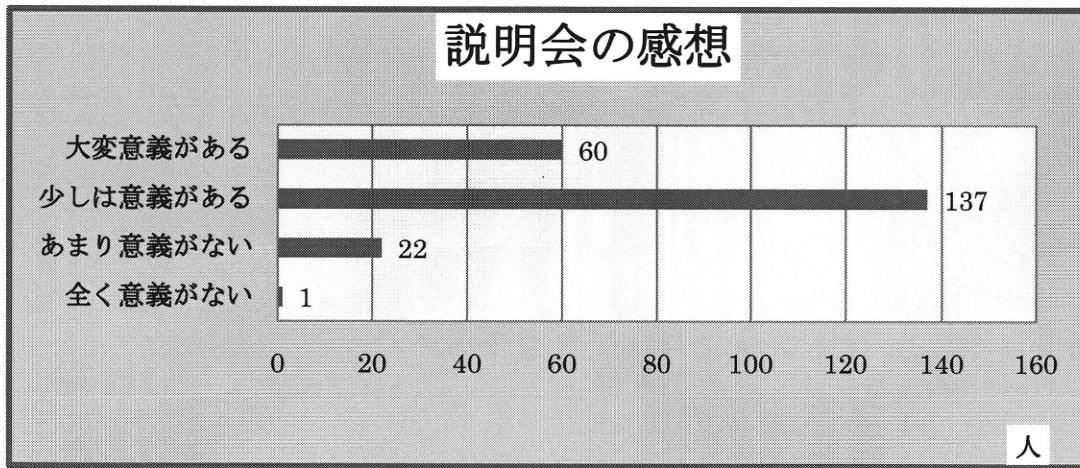
① 事前説明会（ガイダンス）で稲垣忠彦氏から「成長する教員」のメッセージ

福井大学必修講習の概要説明や日程の確認だけでなく、福井大学の必修講習の基本的な構想や考え方を分かってもらうために、稲垣忠彦氏（東京大学名誉教授、信濃教育研究所所長）から「成長する教師」についての講演をしていただいた。その中で稲垣は、「教員が実践的な力量形成を高め、専門職として成長していくためには、授業を互いに公開し合い、協働で語り合い傾聴しあう校内研修会を活性化させる省察的実践が何より重要である。」と熱く語った。更に、「それぞれの10年、20年、30年にわたる自身の教育実践の歴史を振り返り、大切にしてきたことや転機となった実践について、仲間の教員間で省察することで同僚性も構築される。」ということについても、現職の教員を尊敬するスタンスで諭すように話された。

福井大学の必修講習の基本的な考え方として、少人数での話し合いの時間を確保し、協働での学び合いを大切にしていたので、今回の講演は実にタイムリーであった。なお、欠席の受講者には資料等を送付して、初日の自己紹介で使う自身のライフヒストリーの振り返りについては、当日作成して持参してくるよう依頼した。

今、振り返ってみると、福井大学の必修講習は他大学のものとはかなり内容が違っていたので、事前に説明しておいてよかったと思う。事前説明会（ガイダンス）に参加した先生方へのアンケート結果は以下の通りである。

今年は最初だったので、このような講演会付きの説明会（ガイダンス）を実施したが、次年度については、受講者から相当福井大学方式のことが広まっているので、HP等での連絡のみとする。



<説明会の感想：自由記述>

- ・専門家として、免許更新を少し受け入れられるようになった。
- ・福井大学が考える更新制度、取り組み方針が分かった。更新制度を利用して、教員の資質、能力の向上を目指そうとする意気込みが非常に感じられた。
- ・「3世代」の教員が集まって教育を振り返り、「見方や歩み」を語り合い、新しい枠組みを形成する意味は、よく分かる気がする。その中で、さまざまな学会等で新しい学びを研究しておられる方（それは福井大学の先生方に限らないはずなので、福井大学のネットワークでどんどんコメンテーターとしてお招きいただいて）のお話やご意見を伺えると嬉しい。
- ・今回の質疑応答だけでは様々な不安が残るので、大学のホームページに載せてほしい。
- ・「この2時間をどこで取り戻そうか・・・。」教師は、学校でも家庭でも休日であっても教師である。「今日やりたいことがあったのに・・・。」
- ・講習を受けるには、自家用車を使うしか交通手段がない。大学に駐車場がないのは、大変困ります。駐車場を確保していただけるとありがたい。
- ・自分を振り返る良い機会ととらえ、講習を意義のあるものにしたいという思いになった。

<稲垣先生の講演を聞いた感想>

- ・稲垣先生から、授業の基本や教師の姿のあり方を教えていただき、更新のこの機会に改めて教育の本質を考えていきたいと思いました。日頃、学校の忙しさに追われている自分だが、こういう講演を聞く機会を与えられたことは、大変ありがたかったと思います。
- ・簡単にまとめていただき、分かりやすい講演でした。講演時間がもう少しあって、具体的な部分にまで踏み込んで話を聞かせていただけたらもっと良かった。一方で、本県には、小・中学校と高等学校との間に教育研究に対する取り組みや考え方に大きな隔たりがあることも痛感させられました。
- ・日々忙しい中での免許更新制なので、「大変だな」「嫌だな」と思っていたのですが、お話を聞いて、前向きになりました。自分をさらに成長させるために取り組もうと思います。
- ・今日まで、「なぜ私たちの年から？」と不満ばかり募っていたが、今日のこの講演によって、自分の人生を振り返る機会を与えられたように思えました。
- ・更新制度（教員自らの研修の必要性）の考え方を自分の力に結びつけていく大切さについて、講義されたのはとても良かったです。しかし、この説明会で講義を行うことはどうなのでしょう？
- ・「良い授業がしたい」とは思うが、今の高校の現場では、無理なことが多くて残念。私は物理の教員ですが、実習助手になりたいと思うことがあります。あまりに多忙であり、疲れてしまった。校務や雑務より授業がしたい。

事前説明会の目的は、福井大学必修講習の概要を理解してもらうことと、教育実践を協働で省察することの重要性を共有することであった。講習を受け身で受講するのではなく、受講者が見通しをもって主体的、自律的に取り組んでほしいという大学側のメッセージは概ね伝わったように思う。

しかし、当事者意識を涵養することはできたものの、多忙化や時間の問題は厳然として残ったままである。そのような中で、最後の先生の意見にどう応えていくのか。この講習を批判するだけでは、このような先生を支えて、励ますことは難しいだろう。「教員養成系大学の内実が問われている」「教職大学院が教員研修に後ろ向きではいけない」「スイッチをオンにして、真剣勝負で関わらないと大変なことになる」というのが私の感想で、身が引き締まる思いであった。

② それぞれのライフヒストリーの振り返りによる自己紹介

今回の必修講習では、受講者の先生方に自身のこれまでの教員人生をじっくりと振り返り、意味づけてもらう省察を大切にしてもらいたいと考えた。それで、事前説明会の時に互いの実践経験から学び合うために、3つの「種」にからむ自己紹介を講習当日に準備してくるようお願いをした。ライフヒストリーの省察を自己紹介として活用しようということである。

配布した資料は、以下の通りである。

互いの実践経験から学び合うために

実践経験を語り合うための三つの「種」

実践の経験を交流し、これからの教育をともに考え合うために、それぞれ、自身の実践の中から紹介することを持ち寄ります。

最初の少人数の集まり（第一日 9:50～1030）「実践経験を伝え合う・聴き合う」の時間に自己紹介も兼ねて紹介します。

この紹介のために、A4一枚に話す内容の簡単な構成をまとめたもの（箇条書きでかまいません）を準備し、8部印刷してください。これをもとに自己紹介をします。

三つの「種」

- 自分自身が取り組んできたこと
- 大切にしてきたこと
- 直面してきた課題
- 自分自身の教師としての転機となったこと
- 語り継ぎたいこと
- 共有し考え合いたいこと

この経験の「種」をもとに、練習の中で語り合い、検討し合い、報告にも活かしていきたいと思います。

講習全体を通して、この三つの「種」を膨らませて、育ててもらいたいという構想を持っていた。教育の最新事情の講義、実践記録の読み込み、自身の実践の振り返り、少人数の語りと傾聴という形態によって、これら三つの「種」を育ててもらおうと考えたわけである。

実際、初対面の人に自分の話をするというのは、なかなか抵抗感のあることだが、受講生は、熱心に自分の振り返りを語り、他の先生方の語りを傾聴していた。この形態での自己紹介によって、チームの雰囲気は一気に柔らかく打ち解けたものになった。

③ 教職大学院のノウハウを生かした「省察」型講習の実施

今回の福井大学の必修講習は、教職大学院のノウハウを生かした「省察」に大きな特徴がある。このような考え方の背景としては、デューイからショーンにつながる教職を専門職と考える「省察的实践者」としての位置づけが重要なコンセプトになっている。このことに関連して、佐藤学氏は、「教育学をつかむ」（有斐閣）の中で、反省的实践家としての教師を「より専門職化した、より民主化した教師像」として位置づけている。

福井大学教職大学院でも省察する専門職としての教師の育成については、特に重要と考えており、スクールリーダー養成コースでは、実践的な力量を形成するために、以下のようなアドミッション・ポリシーを明確にしている。

- ・新しい学校づくりや学校組織のマネジメントの責務を担っている教員
- ・学校での協働研究の運営・推進に取り組んでいる教員
- ・授業づくり、授業改革、授業研究を積極的に進めていく教員
- ・児童生徒の発達支援について実践と研究を進めている教員

福井大学教職大学院では、学校を拠点とした実践研究に重きを置き、理論を学校の実践に当てはめるのではなく、学校の実践の中から紡ぎ出した理論を大切に、いわゆる実践と理論の往還、融合を図っている。いわゆる「コミュニティ・オブ・プラクティス」で強調されているところの「実践的なコミュニティ」の形成を目指している。

今回の免許更新必修講習においては、上記のような福井大学教職大学院の取り組み成果を随所に生かした。なぜならば、そこには新しい教師教育の展望という枠組みの中で共通することが多数あるからである。「新しい教師教育の展開の可能性」という教員養成系大学が正面から考えていかなければならない大きなテーマに対して、この教職大学院と免許更新必修講習の取り組みは、実に多くのことを教えてくれている。その成果については、関わった者の一人として、これからも分かりやすく発信していきたいと考えている。

④ 必修 12 時間＋選択 6 時間 → 3 日間連続 18 時間の提案

福井県教育委員会が講習対象者に事前アンケートをした結果、受講者は夏季休業や冬季休業、土日の講習開設を希望する人が数多くいることが分かった。それで、ワーキンググループ等で検討を重ね、学校現場のリズムを考慮して開催するために、年間 7 サイクルの必修講習を県内 2 会場で実施することになった。

その際、必修内容に関連する選択領域 6 時間を連続 3 日間で実施することとした。その理由としては、国が示す教育の最新事情に関する必修講習内容が多岐にわたっていることが挙げられる。①教職についての省察、②子どもの変化についての理解、③教育政策の動向についての理解、④学校の内外での連携協力について、というようになりかなり盛りだくさんの内容を押さえなければならなかった。それらのことを関連させてじっくりと自分の実践に置きかえて捉え直しをすることは重要であり、必修講習 2 日間と連続した選択 6 時間の講習「教育実践と教育改革Ⅱ」を開設することで補強しようと考えたのである。

平成 21 年度教員免許状更新講習スタッフ等の配置

開催	受講者数	グループ数	スタッフ数	協力者数（校長 0B）
2 日間必修講習	481	104	42	76
必修＋選択 6 時間	334	72		

結果としては、334 名の受講者が必修 12 時間受講の後、連続して必修と関係の深い選択 6 時間を受講した。必修 12 時間受講の後、必修とは関係のない選択 18 時間を受講した受講者は、147 名であった。

また、下記の受講者評価を見ると、必修講習 2 日間のみを受講した人よりも選択 6 時間を加えた連続 3 日間で受講した人の方が、満足度が高かった。その理由等については、次章を参考にしてもらいたい。

第 1 回目実施の受講者評価の結果

A：必修 2 日間のみ受講した先生方のアンケート結果（受講者数 135 人）

B：必修 2 日間＋選択 6 時間を受講された先生方のアンケート結果（受講者数 108 人）

I 本講習の内容・方法についての総合的な評価	A（満足している 90.4% 満足していない 9.6%） B（満足している 92.6% 満足していない 7.4%）
II 最新の知識・技能の修得の成果についての総合的な評価	A（満足している 91.9% 満足していない 8.1%） B（満足している 92.6% 満足していない 7.4%）
III 本講習の運営面（受講者数、会場、連絡等）についての評価	A（満足している 59.0% 満足していない 41.0%） B（満足している 92.6% 満足していない 7.4%）

⑤ 校種、年齢、教科等の壁を超えたクロスセッション

5 人程度の少人数グループで実践等を語り合い聴き合うスタイルを導入する際、どのようなグループ構成にするかは重要な問題である。年齢ごとのグループにするのか、校種ごとのグループにするのか、それともシャッフルした異質な者同士のグループにするのか、ということで協議を重ねた。結論から言えば、年齢や校種の壁を超えた異なる先生方との出会いを大切にしてほしいということで、シャッフルした異質な者同士のグループを基本とすることになった。受講者の振り返りの報告書を見ると、多くの人がこのグループ編成をプラス評価していた。その主な理由は次の 5 点である。

- ア 自分の関わっている子どもたちの前と後の段階での様子や成長の話が聴けて、長いスパンで子どもの成長をとらえることができた。
- イ それぞれの校種で大切にしていることや課題となっていることが共有でき、どの教員もみんな子どものために頑張っていることが実感できた。
- ウ 互いに新鮮な気持ちで尊敬しながら異なる年齢、校種の話聴くことで視野が広がった。
- エ 専門の違う人に分かるように自分の実践を話すことで、自分の省察がより深まった。
- オ 若い世代は先輩の経験や暗黙知を知ることにより、次の 10 年に向けての指針やモデルをイメージしやすくなった。50 代の先生方は、自分の経験を若い世代に伝えることの意味を再認識し、学校での協働研究の意欲を高めることができた。

⑥ よき聴き手としての現場経験が豊富な協力者（校長 OB 等）の配置

少人数で校種、年齢、教科等の壁を超えたクロスセッションを実のあるものにするには、良き聴き手の存在が決定的に重要になる。ただ、集まって楽しくおしゃべりをして終わりというのではなく、和やかな雰囲気の中で刺激的な話し合いをすすめるためには、ファシリテーターが必要になる。豊かな教師経験のある教職の先輩がゆったりと聴いてくれるから、受講者は安心して語ることができた。

しかし、そのような人材に協力を求めることは簡単なことではない。この協力者の確保がこのプロジェクトの成否の鍵を握っていた。実際は下記の資料の通り、68名の校長 OB 等の協力を仰いだ。協力者のための説明会を県内2会場で3回実施した。福井大学の構想を丁寧に説明することで趣旨を理解していただき、本講習では良き聞き手としてファシリテーター役を見事にこなしていただいた。夏季休業中だけでも3セット（延べ9日間）も協力していただいた先生方もいて、本当に頭が下がる思いである。

協力者会議の中で、ある校長 OB が、「私たちは大学に協力しようという気持ちよりも、現場で頑張っている仲間のために協力したいという気持ちなのです。」と発言された。福井県の教育の底力というか、世代間をつなぐ教師の同僚性の構築の可能性を感じることができて、とても印象深かった。

協力者の選定には大変気を遣い、教育委員会、校長会、教頭会の了解をとることはもちろん、大学側が一人一人と交渉をして協力を依頼した。具体的には、日頃から連携の絆の強い教職大学院の拠点校、連携校、協力校の管理職、福井大学附属学校の管理職を中心に、行政経験や管理職の経験豊富な先生方をお願いをした。ここで肝心なことは、校長会や教育委員会に丸投げをしなかったということである。あくまでも大学側が主体性を持って、実務家教員のこれまでのネットワークをフルに生かす形で一人一人と丁寧に対応した。協力者の内訳は、次の通りである。

平成 21 年度教員免許状更新講習協力者内訳（校長 OB 等）

	福井会場		嶺南会場		合計	
	義務	県立	義務	県立	義務	県立
現職	26	5	7	1	33	6
元職	16	7	3	3	19	10
合計	42	12	10	4	52	16

⑦ 何をエビデンスとして残していくか

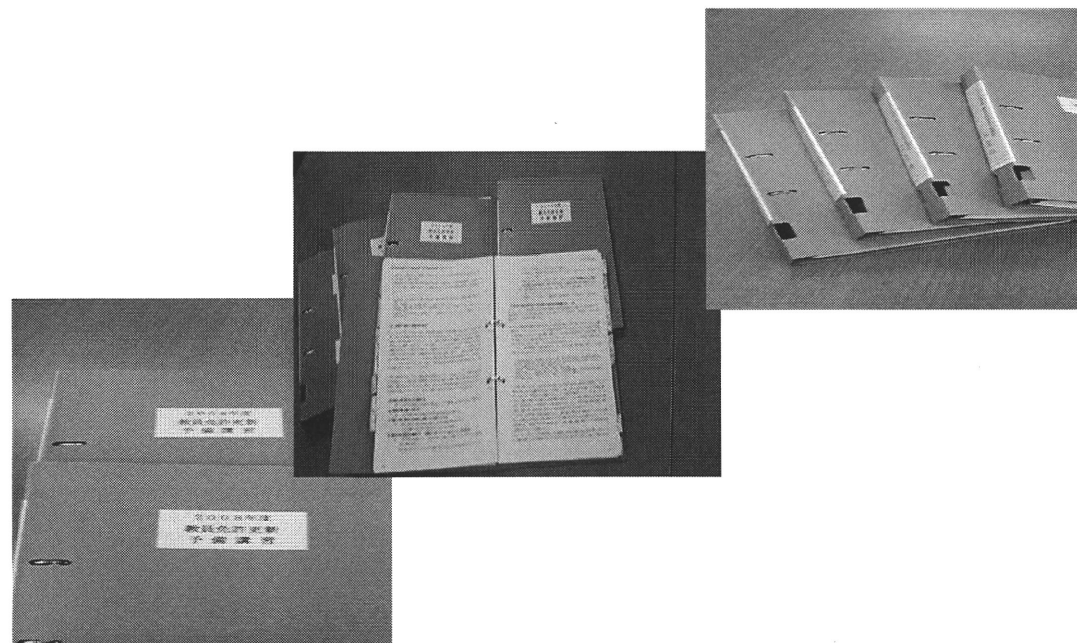
免許更新制で受講者が一番気にするのが、評価のことである。失職につながりかねないことなので無理もない。今回の必修講習では、あくまでも評価は修了認定講習担当者である大学教員が行い、最終的な可否の判定は全担当者による会議で決定した。

評価としては、自分自身の自己紹介のレジメの作成、講義のまとめの論述、実践記録を読み込んだ報告書作成、自分自身のこれまでの実践の省察に係る報告書等を対象とした。

そして、それらを総合的に判断して評定を行った。

また、講習全体を通して数々の資料が渡され、話し合いでは各自メモ等もとっていたので、それらを綴るファイルを大学が配布した。受講生は、そのファイルにポートフォリオを残していった。それらを整理してまとめ直すことが、報告書作成にも役立っていたようだ。特に優秀な報告書については、本人の了解のもとに冊子にまとめている。このことは、講習のエビデンスになるだけでなく、教職を続けていく多くの教員にとって++参考になるからである。今後もできるだけ質の良いものを継続して残していきたいと

考えている。



5. 福井大学必修講習の評価と省察

本年度の受講者評価（必修講習 2 日間）の結果、おおよそ 9 割が満足

平成 21 年度の受講者評価（必修講習 2 日間）の結果は、下記の通りである。これは、国が一律的に受講者アンケートという形で実施したものの集計である。昨年度の試行と違って、評価規準がⅠ～Ⅲの総合評価に簡略化されているので、単純に比較することはできないが、昨年同様、おおよそ 9 割以上の受講生が満足したという結果であった。

しかし、約 7 %の受講者はあまり満足していないわけであって、丁寧に扱う必要がある。国のアンケートでは総合的な判断で回答を求めているので、「あまり十分でない」と回答した教員の内実までは分からない。当然のこととして、年代や校種の違いが講習に対する評価の違いにつながっているのかどうかについても、このアンケートからは見えてこない。

そのようなことを考慮して、本稿では受講者が提出した報告書をもとに、受講者の本音の部分を読み取り、受講者評価の一つとして解き明かしていきたいと思う。

<免許状更新講習受講者評価>

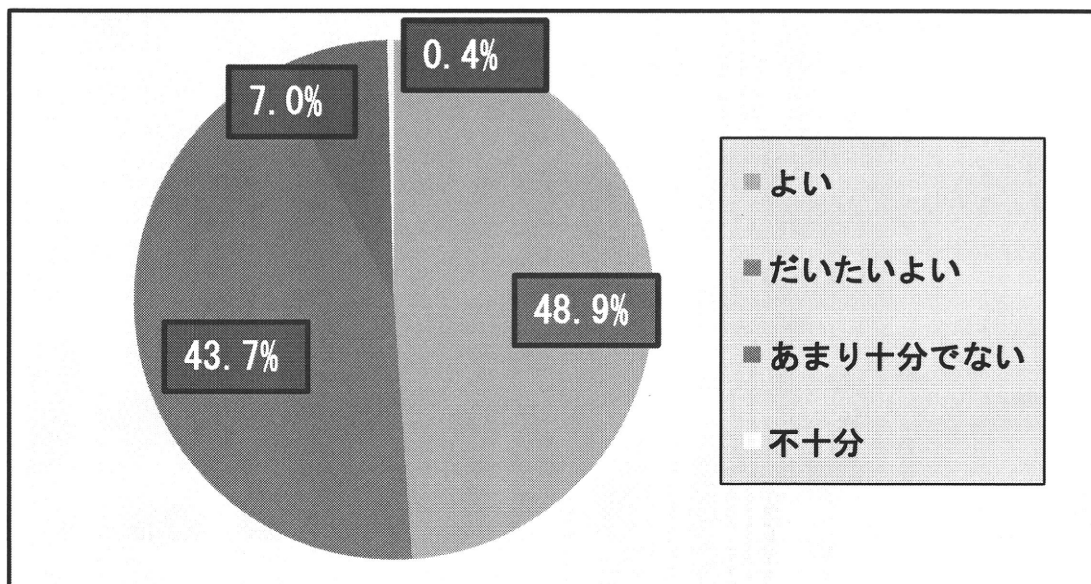
文部科学省は、免許状更新講習を実施する大学等に下記Ⅰ～Ⅲの受講者アンケートを求めた。

免許状更新講習受講者評価書				
Ⅰ 本講習の内容・方法についての総合的な評価	4	3	2	1
Ⅱ 本講習を受講したあなたの最新の知識・技能の 修得の成果についての総合的な評価	4	3	2	1
Ⅲ 本講習の運営面についての評価	4	3	2	1

- 4 : よい (十分満足した・十分成果を得られた)
 3 : だいたいよい (満足した・成果を得られた)
 2 : あまり十分でない (あまり満足しなかった・あまり成果を得られなかった)
 1 : 不十分 (満足しなかった・成果を得られなかった)

＜平成 21 年度福井大学免許状更新必修講習の受講者評価結果＞

必修講習							
No	期日	講習名	受講者数	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分
1	7/28～ 7/29	教育実践と教育改革Ⅰ	13 5	24. 8%	55.7%	18.3%	1.2%
2	8/4～ 8/5	教育実践と教育改革Ⅰ	57	53. 8%	43.9%	2.3%	0.0%
3	8/10～ 8/11	教育実践と教育改革Ⅰ	11 3	37. 5%	53.7%	8.6%	0.3%
4	8/19～ 8/20	教育実践と教育改革Ⅰ	10 1	54. 6%	39.7%	5.6%	0.0%
5	8/24～ 8/25	教育実践と教育改革Ⅰ	29	57. 0%	40.7%	2.3%	0.0%
6	12/24～ 12/25	教育実践と教育改革Ⅰ	19	43. 9%	47.4%	8.8%	0.0%
7	1/4～ 1/5	教育実践と教育改革Ⅰ	27	70. 4%	24.7%	3.7%	1.2%
合計			48 1	48. 9%	43.7%	7.0%	0.4%



協力者は厳しくもありがたいモニター役

昨年実施した予備講習において協力者からいただいた意見の中には、講習の問題点を適切に指摘するものがあり、本年度の本格実施に向けて大変参考になった。何事も一度経験していれば、見通しが立つので安心して取り組める。昨年と今年の違いは、このことに尽きる。昨年は、大学スタッフも含めて誰も経験したことのない未知との遭遇であったので、協力者の皆さんも終始不安げであった。それが今年は、昨年に引き続き協力者になっていただいた人も多く、昨年の経験を語ってもらえた。不安な面持ちの新しい協力者に対して、「自分も昨年はそうだった。」と頷きながらアドバイスしていただくなど、昨年からの継続の協力者の存在は本当に心強かった。

また、協力者は互いに顔見知りのことが多く、説明会の会場は同窓会のような温かい雰囲気に包まれていた。

このような少人数方式による福井大学の構想を説明すると、他大学の先生からは、「うらやましい気もするが、自分たちの大学は受講者が多すぎて、とても不可能だ。」「文部科学省は、そのようなことまでは想定していないだろう。」「応援はしているが、これを全国に広めることは容易ではないだろう。」と言われる。

今回の講習で言えば、この講習の成功、失敗の大きな部分を握っているのが、この協力者の存在である。少人数での演習形式においてファシリテーター役をお願いするわけだが、誰でもできるわけではない。型どおりの司会進行をしているだけでは、20年、30年の教職経験のある受講者を満足させることなどできない。ましてや管理的な指導を押しつけてしまえば、受講者は沈黙して心を開かないだろう。そこで、説明会では、次のようなことをお願いした。

協力者への説明会でお願いしたこと

協力者の関わり方について、協力者対象の説明会を3回実施した。なお、日程の都合がつかずに欠席された協力者には、後日個別対応で丁寧に説明を行った。

「どのように関わるとよいのか自信がない。」という協力者からの不安に対して、「協力者の関わり方のスタンス」を文書で示すとともに昨年の試行の様子なども説明して、ファシリテーターとしての役どころを理解してもらった。

協力者の関わり方のスタンス

昨年度の予備講習は、聴き手として協力者の先生方に講習に関わっていただいたおかげで、受講者から高い評価を得ることができた。また、協力者の先生方から貴重なご意見もいただいた。本年度はそれらの提言を生かして、より充実した講習を実施したいと考えている。

以下は、昨年度の状況を踏まえて、協力者の関わり方についてまとめたものである。

- ① 一方的な指導助言というよりは、リラックスした雰囲気の中で語り合いや聴き合いが進み、双方向に学び合うような関係が成立するように配慮する。
- ② ただ聴くだけで終わりというのではなく、聴くことに重きを置きつつも転機となった実践に焦点を当てたり、これから大切にしていかなければならないこと等を引き出したりするような関わり方を心がける。
- ③ どちらかというとかウンセラーのような関わり方で、ゆったりとそれぞれの教員のライフヒストリーを聴き出し、今後の展望が拓かれるように支えていく。
- ④ 話の方向性がコースのテーマと離れていきそうなときは、ファシリテーターとして適切な軌道修正をする。
- ⑤ 双方向の話し合いを進めていく中で、協力者自身のこれまでの実践や経験から、是非これだけは伝えておきたいと思うようなことについては紹介する。

昨年度の振り返りを生かして

協力者は、学校現場での豊富な教育実践の経験だけでなく、教育行政やいろいろな組織等でのマネジメント経験も併せ持つ先生方である。大学側からの説明が必ずしも十分ではない中での依頼であったにもかかわらず、上記の①～⑤の立ち回りを見事にこなしていただいた。

協力者の先生方は、若い世代を支えたいという情熱にあふれており、「どうしてもこのことだけは伝えておきたい。」というような思いがそれぞれの先生方の胸中にあり、熱心に語っていただいた。それも受講者に一方的なサクセスストーリーを聴かせるのではなく、自身の失敗談なども披露していただいたので、感激する受講生が数多くいた。先輩教員が自分自身の暗黙知を次の世代に伝え世代間で同僚性を構築していくという新しい教師教育のスタイルが見えたことは、本講習の大きな収穫であった。

なお、講習を進めていく中で、以下のようなことも協力者にお願いをした。

- (1) 講習のねらいは、免許更新制をきっかけとして教職というものを振り返り、新しい知識・技能を身につけることである。実践の振り返りを今後の実践に生かすことが重要になる。
- (2) 良き聴き手として受講者の振り返りをじっくりと聴くとともに、専門職の仲間同士で協働の話し合いが成立するように心がける。
- (3) 指導するというよりも、受講者に寄り添い共感的な理解で話を引き出すように心がける。ファシリテーター、カウンセラー、コーチのような心づもりでゆったりと話を聴くことを心がける。
- (4) 校種・専門・年齢等の違うメンバーでチームを構成するので、受講者には、できるだけ初めての人にも分かるような話し方を心がけてもらう。チーム内で相互作用が活発化するように

働きかける。

- (5) 実践の振り返りを時系列で話し出すと時間が足りなくなるので、記憶に強く残っていること、忘れられない転機、自分が大切にしてきたこと等に焦点化して、具体的な事実を通して（子どもの姿を通して）語ってもらう。
- (6) 抽象的な表現や箇条書き的な文章に対しては、聴き手として突っ込んでいただき、具体的に話してもらう。受講生には、できるだけその実践の中身やプロセスが分かるよう、物語のよう語ってもらう。
- (7) 講義だけでなく少人数による話し合いの内容や感想等もメモに残し、ポートフォリオに綴ってもらう。その中で特に書き留めておきたいというようなことについては、報告書に盛り込むようアドバイスをする。
- (8) 配布された実践記録や最新の教育事情に関する資料については、概要を読み取るとともに、自分の実践に呼応することや改めて得心したことについてもまとめてもらう。
- (9) 修了認定に係る評価については、大学のスタッフが行う。評価についての責任は、全て大学側にある。
- (10) 気になる言動やトラブルがあったときは、直ぐに大学のスタッフに連絡を入れる。

実際に講習が始まり、座席指定の場所で最初のあいさつを待っている時の受講生の表情は、厳しくこわばっていた。それは協力者も同じで、不安な気持ちが見て取れた。中野民夫氏が、「ファシリテーション革命」（岩波アクティブ新書）の中で、「人が集まった時、気まずいのは当然だ。まずはその居心地の悪さをしっかり引き受けられないといけない。そして、一緒に何かをやっていく中で、少しずつ理解し合っていくのが自然だ。」と書いている。少し違和感があったり、ぎくしゃくしたりという方が、何とかしなくてはならないという意識を強めることにもなる。ファシリテーターとともに受講生自身が自分たちのチームの雰囲気をよくしていこうという意識を持つことを期待した。そのような思いから、統一的なマニュアルは作成しなかった。

期待した通り、受講者の緊張感は日ごとに和らぎ、最初の頃は信じられなかった家族的で温かい雰囲気の中で講習を終えることとなった。それは、講習のプロセスの中で協力者のファシリテーションが少しずつ進化していったことの証明でもあった。協力者には、人と人とのつなぎ役、引き出し役を見事にこなしていただいた。最初の違和感が強かった協力者ほど、チームの変容に手応えを感じ、一仕事をやり遂げた満足感を味わっていたようだ。このことの詳細については、この後、協力者からの聴き取りをもとにまとめてみたい。

いかにして協力者の声を生かしていくか

協力者と連携協力するために、朝と帰りに打ち合わせと意見交換の時間を持った。朝は、日程の確認やスタッフ間の連絡等、約15分程度で簡単に済ましたが、帰りは明日の連絡だけでなく、協力者のリフレクション（省察）を丁寧に聴きとった。

その他にも昼休みや休憩の中で、協力者から「ジャスト・イン・タイム」で感想を聴くよう心がけた。そのおかげで評価アンケートの数値からは読み取れないことを知ることができたように思う。このような協力者からの第三者評価は、次の回の講習に生かされていった。まさに進化成長する必修講習であった。

私は、6年間の県教育庁義務教育課の指導主事勤務の時に初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修、生徒指導主事研修等を担当した。その中で、このようなプロセス評価を丁寧に聴き取るようなことはあまり経験できなかった。研修の最後に評価アンケートをして数値的にまとめることはあっても、プロセ

スを重視してじっくりと感想、意見、提言等を聴きとるようなことはしなかった。聴かれる側もこのあたりを新鮮に感じたようで、実に正直に的確に話してくれた。受講者の思いを協力者の人が代弁してくれたことに感謝したい。

協力者からの聴き取りによる評価

評価については、いろいろなやり方があるが、協力者からの聴き取りによる評価は状況がよく分かり大変参考になる。数字が出てくる各種アンケート調査では、一つの傾向を知ることはできても、その傾向がなぜ生じたのかという肝心のところが見えてこない。プロセスの文脈や状況の中で考えることが重要なのに、結果のみのデータを示して乱暴な推測をして終わりというケースが少なくない。これでは、何を評価して何を改善すべきなのかが全く見えてこない。

それで、今回の必修講習の中で聴き取りをした協力者の声（特に印象深かった内容の抜粋）を関係者評価として紹介したい。なお、解説については、そのことを受けての私自身のコメントである。実際に聴き取りをしていく中で私が話したことや考えたことである。

小学校校長：キーワード

- 「免許更新をしていることを忘れている」
- 「講習に行く前と行った後で確実に変わった」
- 「教員人生を見直す良い機会」
- 「集中して思考する贅沢な時間」
- 「心地よい疲れ」

この協力者は、協力者として2サイクル6日間の必修講習に参加した。その経験から得た感想や自身の学びを9月最初の職員会議で先生方に伝えるという。

「よい意味で免許更新をしていることを先生方は忘れているようで、実に熱心に取り組んでいた。」「ノルマで来ているという感じではなく没頭して考えている。」「小学校の校長をしているが、学校にいる受講者が講習に行く前と行った後で確実に変わっていた。」「私自身、教員人生を見直す良い機会になった。」と熱く語ってくれた。

この協力者の校長からの話で印象深かったことは、次のような言葉である。

- 「ゆったりと振り返るよい機会」
- 「集中して思考する贅沢な時間」
- 「心地よい疲れ」

（解説）

この協力者の発言は、この講習の特質を端的に表現している。私との対話の中で、「このように語り合う関係性を重視している講習は、とても素晴らしい。」「自分の学校でもこのような学び合いが、学校文化になるよう働きかけていきたい。」と話しておられた。講習がこのような形で学校に伝わっていくことは、ある種予想外であった。このようなことを考えると、講習免除になっている現職の管理職を巻き込むことを真剣に考えた方がよい。近くにいた校長OBが、「私が現役の時にこのような時間を体験することができていたならば、その経験を学校経営に生かせたのに・・・・残念だ。」と話されていたこととも印象深い。

中学校校長：キーワード

- 「最初の自己紹介でうち解けた」
- 「カリキュラムの構成がよい」

最初にチームで自己紹介をしたことで、かなりうち解けた。自分の実践の省察に関する自己紹介も新鮮だった。いきなり講義から始まるのではなく、聴き合う雰囲気을大切にできたので、人間関係がしなやかなものになっていった。毎朝、このような雰囲気の中で語り合いの時間から講習が始まることを提言したい。

また、チームとクロスでの話し合いのバランスも良かった。大学側のカリキュラムの構成が光る。「この講習を通して、自分自身の課題を再発見できた。」という先生方の声が印象深かった

(解説)

この協力者は、長丁場の講習のリズムをすごく強調されていた。特に、朝の始まりにおいて、あたかも学級のような温かい雰囲気の中、チームのメンバーと安心して話し合いをして穏やかに一日が始まる。このことの重要性を意味づけていた。講習を上手くつないでいくために、要所ごとにチームでの話し合いの時間を設けるよう提言をいただいた。

高等学校校長：キーワード

「手書きの経験をするのもいい」

教師の仕事をパソコンで行うことが増えており、手書きの経験が少なくなっている。この講習では、講義のまとめを手書きで書いていた。このような経験をするのもいいものだった。

(解説)

工業高校の校長の意見だけに印象深かった。講習の中ではパソコンが苦手な人もいたので最初から手書きを認めていた。遠方からの受講者もいたので、貸し出し用のパソコンも何台かは準備しておいた。手書き対応でも大丈夫ということをホームページで広報しておくようにもした。

小学校教頭：キーワード

「グループ分けが巧み」

年齢、校種、性別等に配慮したグループ分けが巧みであった。普段話さないような人と話し合うことで、課題解決の新たな切り口やヒントがもらえたようだ。クロスセッションでの話し合いもいいが、チームのメンバーで語り合う時間がもう少しとれると良かった。

(解説)

少人数での話し合いのグループは、校種、年齢、性別をシャッフルした5人、4人、3人編成であった。ちなみにこのチームは、次のようなメンバー構成であった。

- ・30代男性小学校教諭（体育主任で高学年担当）
- ・40代女性小学校教諭（音楽主任で連合音楽会で活躍）
- ・40代女性小学校教諭（へき地複式校勤務）
- ・50代女性中学校教諭（専門は社会科で大規模中学校勤務）
- ・50代女性高等学校教諭（定時制高校勤務）

全体の中で小学校の女性教諭が一番多く、幼稚園や養護教諭はどうしても数が少なかった。話し合いの人数として最適なのは、時間的に余裕がある4人編成である。5人編成だとタイムキープが難しく、3人編成だと多様な立場からの意見が聞けず議論が深まりにくいということも実感できた。

元小学校校長：キーワード

「講習全体の充実感と達成感を感じて起きた拍手」

大学側から必修講習の最後に2日間の振り返りと意味づけがあり、それを聴いていた受講者から拍手が起きた。これは、自分自身の取り組みに満足し、2日間の講習に対して充実感と達成感を感じていたから

だろう。

要望としては、この講習で教師力が何たるものかということをもう少し明確に伝えてもらいたかった。

（解説）

多人数伝達型の講習では、このようなコメントはなかなか聞かれないのではないか。この協力者の言う通り、いかにして受講者に充実感と達成感を感じてもらえるかということは、スタッフが一番大切にしていたことである。あの拍手には、協力者の先生方への感謝の思いが含まれていたように思う。

元中学校校長：キーワード

「3日間の流れをストーリー性で理解させよ」

3日間の講習の中にストーリー性があることを受講者に伝えることができるとよい。自身のライフストーリーの省察が、講義や仲間との話し合い、他の優れた実践記録を読むことで深められていくことを一つの物語のようにつなげて理解できると、一層、講習の効果が高まるだろう。

また、「疲れた。」という先生方がいたが、多忙化の中で燃え尽き症候群にならないかと心配だった。

（解説）

講習の中で学校から携帯電話が鳴るなどして、受講者も協力者も忙しい日々の中で仕事をしていることがよくわかった。先生方の多忙化のことは、今後も十分に配慮していく必要がある。特に夏季休業中の講習は、学校内外で研修ラッシュである。既存の研修制度も含めて、抜本的な見直しが急務である。

受講者の多忙化や多忙感に拍車をかけないために、本講習では家に持ち帰っての宿題等は、極力出さないように心掛けた。

元高等学校校長：キーワード

「講習費用の使途の公開は説明できるように」

予備講習からの積み上げのおかげで、講習の運営がスピーディーになってきている。参加していて心地よかった。講習の費用の使途の公開や説明責任については、どうなっているのか少し気になった。今後、この講習でパターン化すべき点とパターン化してはいけない点があるのではないか。パソコンで安易に「過去の自分の実践記録を貼り付けて終わり」というような受講生が出てこないとも限らない。「他人の実践を借用して貼り付けて終わり」というような手抜きが出ないように考慮すべきだ。

（解説）

講習のパターン化については、今後、検討する必要がある。また、講習費用等の使途の公開については、事務方の責任であるが、教授会で詳細は承認されており、いつでも説明できる状況にある。

元特別支援学校校長：キーワード

「少人数でつながり合った手応えを感じた」

「この講習で福井の先生方を育てている」

先生方が互いに支え合いながら講習を充実させていた。肩の力をぬいて語り合う関係性がとても素敵であった。素直に自分の意見を語ることに意味がある。協働で学び合う中で、「多くのことを学び、自分の取り組みが恥ずかしくなった。」という先生がいた。少人数でつながり合った手応えを感じていたようだ。とても良い講習だったと思う。福井大学は、この講習で福井の先生方を育てていることを自覚してもらいたい。

また、選択講習などでは、大学間の連携を密にして、大学の得意分野を積極的に生かして現場の先生方に魅力ある講習を提供してもらいたい。

(解説)

「福井大学は、この講習で福井の先生方を育てていることを自覚しなければいけない。」という発言が、特に印象深い。従来、大学は教員養成、採用後は教育委員会等が教員研修に当たるという構図が一般的であったが、大学にも教員研修の期待が込められていることを痛感した。この協力者は、昨年度の予備講習も経験しており、この間の取組をつぶさに見て、このようにエールを送ってくれた。

報告書から読み解く受講者の評価

本講習では、受講者に報告書の提出を求めた。この報告書から受講者の評価を読み解くことは重要である。以下は、私が評価を担当した受講生の報告書からの抜粋である。年齢・校種等に配慮して一部抽出で紹介する。ちなみに「実践記録の読み込みのタイトル」として紹介しているのは、必修講習2日間のみ受講者した人の報告書からの引用である。「自分の実践の省察テーマ」として紹介しているのは、選択講習6時間も連続して3日間受講した人の報告書からの引用である。

どの報告も印象深い。私は50歳代の受講者の深い省察が自分自身の実践と重なり合い、本当に感激した。必修講習の事前説明会では、「もう歳だから、いろいろと講義を受けても覚える自信がない。本当に心配です。」というような声を50歳代の受講者から聞くことが多かった。暗記力を問うような試験で優劣をつけることを予想していたからだろう。

講義や実践記録をただ鵜呑みにすることなく、自分のこれまでの実践と絡めて、具体的な事例を通して自分の考えを語る50歳代に40歳代や30歳代の教員は、多くのことを学んでいた。専門職としての長い経験が、いぶし銀の光を放っていた。今回の福井大学方式の必修講習の成果の一つが、50歳代教員の意識の刷新である。「もう残り少ない教員人生だから、波風立てずに静かに消えていこう。」というのではなく、「残り少ない時間だからこそ、積極的に若い世代に自分の経験を語っていこう。」と考える教師が増えていったという事実を特筆しておきたい。

また、30歳代、40歳代の教師は、これから先の10年を考えるヒントをたくさん手に入れた。このあたりのことも、以下の報告書の引用から読み取っていただければ幸いだ。

30代(男): 中学校教諭

実践記録の読み込みのタイトル「生きることと労働を学ぶ学校に！」

もしも、伝達講習のようにずっと講義スタイルで2日間が終わっていたならば、「あの人もこんなふうに思っていたのか。」「そのやり方で自分もやってみよう。」といった学びをできず、結局、我流のまま2学期を迎えてしまったような気がする。このようなスタイルであったから、「ぜひ2学期から実践していこう。」「今度、子どもたちと会ったら笑顔で始めよう。」と思えるようになった。

今回、多くのベテランの先生方が協力者としてグループに入っていたいただいたとお聞きしたが、それについて納得できることがある。それは、今回の講習をセッティングしていただいた福井大学(教職大学院)の先生方が、とてもニコニコと笑顔で楽しそうに取り組んでおられたからだ。先生方が親身で熱心だからこそ、このようなスタイルの講習が可能であったのだと思う。

30代（女）：小学校教諭**実践記録の読み込みのタイトル「同僚とともに学校を創る」**

この2日間の必修講習は、現在、育児生活真っ只中の私にとって、非常に充実した実りあるものになった。福井大学では、5人程度の少人数での話し合いに教職経験者の支援者が加わり、実践事例を伝えあったり、経験を聴き合ったりした。このことは、事前説明会で稲垣忠彦先生が主張されていた「プロフェッショナル・ディベロップメント」に至る貴重な機会でもあった。

幼・小・中・高校のそれぞれの教職員が、垣根を越えて意見を述べ合ったり、違う世代の教職員が交流したりして、現在の学校の現状や子どもたちの変容ぶりを話し合うことができた。学ぶことが多く、刺激となり、一層の努力をしていきたいと強く感じた。こういった意識（向上心）を持つことは、教師にとって非常に大切であるということも再認識させられた。

また、「同僚性」について、同僚間での授業実践検討や「ふりかえり」の重要性も学ぶことができた。同僚との振り返りが、教師というプロフェッショナルの成長にとって不可欠であるというご指導もためになった。私自身、今後も常に向上していきたいという意欲を持ち続けていかねばならないと考えている。

50代（女）：幼稚園教諭**実践記録の読み込みのタイトル「協同する経験を重ねる指導の在り方」**

初日は、遠い昔の学生時代を思い起こしました。キャンパスですれ違う学生さんたちは、ちょうど息子の年代です。いろいろな思いがめぐり「人間死ぬまで勉強や。」といつも言っていた今は亡き父の言葉まで思い起こされました。研修を終えて、とても新鮮な気持ちです。

研修の内容としては、現代の教育課題のことが印象に残り、現実をしっかりと見つめ直す機会になったと思います。一番必要とされている「生きる力の育成」は、幼児期の体験が土台としてあることを再確認しました。講義も有意義でしたが、「実践事例」をもとにした話し合いは、小学校、中学校の先生方といろいろなお話しや意見交換ができ、初めての体験でしたので、とても勉強になりました。

その中で「習熟度別授業」は、ちょっと衝撃的でした。現在、発達障害の幼児を担当していることもありますが、「習熟度別授業」には違和感を覚えます。なぜなら、障害のある子から学ぶことの方が、大きな教育効果をもたらしてくれるという体験をこれまでに幾度となく経験しているからです。「異質な集団の中で子どもは育つ」という意見に賛同したいと思いました。「障害のある子もない子もお互いに認め合い、共に育ち合える教育環境を構築していく」ということを志し、残り数年となった幼稚園教育にあたりたいと考えています。

50代（女）：小学校教諭**実践記録の読み込みのタイトル「失敗が力を引き出す」**

講義をお聞きして、多様なニーズをもった子どもたちへの対応、リスクマネジメント、知識基盤社会に対応する学習観の転換など、私たち教師に求められている課題の多さに驚きました。教育の現場は年々激務になり、子どもの指導やいろいろな雑務に追われる日々です。これからの社会を生きる子どもたちを育てていけるかどうか、不安の方が先に立ちます。でも、目の前の子どもたちを置き去りにするわけにはいきません。どの子にも「生きる力」を培うために、日々、努力していかなければならないと思いました。

「教師が変われば子どもが変わる」と言われていますが、自分を変えるのは大変難しいものです。講義や事例研究、話し合いで学んだことで、自分を振り返り、これからのつながるヒントをたくさん得たように思います。

40 代（男）：県立高校教諭

自分の実践の省察テーマ「3つの学校で物理を教えて」

今回の取り組みで、自分の20年の教科教育の取り組みを振り返り、分析することができた。AO入試に取り組む生徒に「自分を分析しなさい。」と指導してきたことをこの講習で私自身も体験することができた。結果として、数字では見えにくい力（好奇心、意欲、向上心、企画力、判断力、計画性、工夫する姿勢、感受性、持続性等）を高めることができたように思う。

40 代（女）：中学校教諭

自分の実践の省察テーマ「みんな大切」

3日間本当に楽しかった。「10年後もこのメンバーで会えたらいいのにな。」と心の底から思った。3つの「種」の課題は、心が重かった。自分の中で積み上げてきたものを誰かに話すというのは嫌だと思ったからだ。聞くのも嫌だと思っていた。

しかし、22年間の自分の実践を初めから思い出し振り返ることは、今の自分にとって必要だったと感じた。みんなの話を聴き、自分のことを話したら、何故かスッキリした。心が楽になった。みんながしっかりと受け止めてくれることが心地よかった。みんなの話を素直に聴いている自分がいた。自分が読んだ資料以外のことを聞いて、また、チームで報告するという活動も気に入った。是非、教室で行おうと思った。どの実践記録も興味深く、幾つかいただくこともできてありがたかった。

講義の中での「未来知を創造できる」「診断言葉の是非」「チームワークの大切さ」など、どれも「すうっと」体の中に入ってきた。

担任として教師生活を送り、学校の中での自分の立ち位置を変えようとしていないことには気づいていたが、今回、みんなの話を聴いて、このままではいけないと本当に思った。

50 代（女）：小学校教諭

自分の実践の省察テーマ「困り感を持った子どもと学級経営」

講習会の中で、私がたくさん失敗したこと学んだことを次の世代に伝えることが、30年間教師を続けることへの恩返しだと強くおもった。自分の実践を語ったクロスセッションの中で支援をいただいた協力者の先生から「この実践で先生の考えはどう変わりましたか？」と質問を受けた。私は、「子どもたちを尊敬するようになった。」と即答した。尊敬というか、子どもたちを「小さき人」と考えることができるようになった。年齢は幼く経験も未熟かもしれないが、人間として素晴らしい心と命を持った一つの個人であり、私たちは日々子どもたちから学んでいる。

「子どもたちは小さき人である」ということの意味が分かるのに30年かかった。これからは、校内で若い先生や同僚と熱く教育観を語り合いたい。

50 代（女）：小学校教諭

自分の実践の省察テーマ「積極的に人と関わり、生き生きと自分を表現する子に」

今の社会や子どもたちが抱えている問題が、人間関係や学習のやる気に関することが多いことに気づいた。互いに意見交換をする中で、小学校である私たちがまず、責任をもって子どもたちを育てていく必要があることを痛感した。

最初に出された3つの「種」づくりが甘かったことを反省している。30年を振り返ることの重要性を講習の中で教えていただき、とても感謝している。

ろう学校幼稚部での3年間の授業づくり、1年生45人の学級づくり、初代通級指導教室の担当、数々の研究授業、研究主任や生徒指導主事の任務、今年度は文部科学省指定の人権教育の研究に取り組んでいる。常に新しいものを求めて取り組んできたが、今後、時間を見てゆっくりと振り返り、残り少なくなった教員生活を初心に戻って職場の仲間や保護者、地域の人々と連携しながら頑張っていきたいと考えている。

最初は大変重荷に感じていた免許更新講習であったが、学習の場を与えていただいたことに感謝している。時には、指導を受けている子どもたちの気持ちや苦労なども体験するのもいいものだった。

報告書から何が読み取れるか

立教大学大学院教授（特任）渡辺三枝子氏は、『教員免許更新制で教職のリフレクションを』（はるかプラスの特別企画 2009, 9）というテーマで、次のように述べている。

「本年度から始まった教員免許更新制は、現役の先生方が現場を離れ大学などで学ぶことで、自分自身の日頃のものの考え方や子ども観、教育に関する考え方を今一度振り返り、教職の専門家というキャリアを見つめ直す絶好の機会です。そのためには、更新講習において大学は、すぐに役立つノウハウなどではなく、教師自身が学校現場で自身のノウハウを創りだしていくための土台となる考え方やきっかけとなる新しい知見を提供していくことが求められます。また、教師自身の教職に対する構えを見つめ直すと同時に、子どもに対する指導法や教育の方法論を今一度学び直し、日々の授業に役立てていただくことも教員免許更新講習の大きな目的の一つです。そのためには、講習の形式も、演習や体験活動など実践的なスタイルを取り入れていかなければなりません。例えば、演習形式の授業では、少人数の定員でワークショップを行ったり、教室のレイアウトを変えてみたりするなどいろいろな工夫が考えられるでしょう。また、ご自身が、教職課程を受けている時代にはなかったような新たな動向、（例：キャリア教育）を学ぶよい機会です。先生方には10年に一度の教員免許更新講習を機会に、自分自身に目を向け、日頃を振り返り、教師としての自分の在り方をリフレクションするための態度や能力、視点を獲得していただき、免許更新のためだけではなく、教師というキャリアを再チェックして、自信をもって前に進むためのチャンスと思って取り組んでほしいと思います。」

私は、この渡辺氏の主張に賛同するところが多い。新政権になって、免許更新制そのものは廃止されたとしても、教員養成系大学が教師教育について積極的に関わっていくことは、養成段階を活性化する意味においても今後極めて重要になる。福井大学での今回の講習成果を今後に引き継いでいかなければならない。

免許更新制の課題

免許更新制には制度上多くの課題があったことも事実である。10年研修との整合性、教員の多忙化の促進、講習そのものの質の問題、受講料の問題等、山積している。福井大学方式のように講習そのものの質を高めるために少人数での話し合いを重視した必修講習にしようと思えば、「人」「もの」「金」「時間」の負担が重くなる。大講堂での一斉講義に比べて、はるかに手間暇がかかり効率が悪いのである。

「人」に関して言えば、受け入れのための協力者の依頼等のマンパワーの確保は、かなりハードルの高い課題であった。68名の校長OB、現職の校長、教頭に協力してもらうためには、これまで培ってきた大学と教育委員会との信頼関係がなくては話にならない。教職大学院の実務家教員がこれまで長いスパンで構

築してきた「face to face」のネットワークをフル活用して趣旨を理解してもらい、参画していただいた。5名程度でグループ協議をするには、100名程度の受講者で20名の協力者が必要になる。

「もの」に関して言えば、優れた実践記録を読み込むために27本の実践記録を用意した。それらは、幼稚園教諭、小学校教諭、中学校教諭、高等学校教諭、特別支援学校教諭、養護教諭を対象としたもので、A群「授業づくりに関する実践記録」、B群「子どもの成長発達に関する実践記録」、C群「学校の協働、組織マネジメントに関する実践記録」D群「その他」に分かれている。これらの資料の印刷はもとより、受講生が他者に報告するためのレジュメを作成するために、専用のパソコン10台、印刷機10台、コピー機4台が必要になった。福井県の若狭地方で開催するときにも機材を運ぶ必要があり、きめ細かな講習のためには、いろいろな準備が不可欠であった。

また、会場のスペースも重要で、1サイクル100名程度が適切な定員ということになる。大講義室における大人数の一斉講義とは違った、入れ物の問題も浮上してきた。

「金」の面では、今回、経営的に赤字になるという問題に頭を悩ました。開設回数が増えれば増えるほど経費はかさむ。きめ細かな講習により受講者の満足度は高くなるものの、大学側が赤字の負担をしていくというのは大きな問題である。国からの財政面での支援が不可欠である。この件をクリアしなければ、大学としては「赤字のまま突っ走るか」「講習の質を落とすか」というジレンマに悩むことになる。

「時間」に関して言えば、夏季休業中には、教職大学院の夏季集中講座も延べ18日間開催されており、免許更新と日程的に重なってくる。必修講習を担当する大学スタッフは、その両方の企画・運営に関わることになり、かなりのハードワークになってしまった。

免許更新必修講習の成果をどう生かしていくか

福井県では、今回500名程度の教員が免許更新の受講対象となり、481名が福井大学で受講した。平成21年度に福井県で必修講習を担当した大学は、福井大学、放送大学、星槎大学にすぎない。福井大学は、教員養成系大学であることの意味を再認識する必要がある。

今回、手応えのある更新講習が実現した背景には、教職大学院の開設に伴う大学と県教育委員会・市町教育委員会との信頼関係がある。教職大学院を開設して、学校の実践を中核に据えた新しい教師教育の協働研究を展開してきたことが、今回の取組につながった。

今回の講習では、大学が教員研修に関して初めてイニシアチブをとった。このことで学校や教育委員会の距離は一層近いものとなり、お互い顔の見える関係性を創り上げることができた。大学が教員養成だけでなく、教員研修を強く意識して梶を切ったことの意義は大きい。大学教員の意識改革を促すことにもつながった。

しかし、今回の講習は諸刃の剣であり、学校の教員に大学教員の力量を値踏みされるという一面も持っていた。学生と違い実践に裏付けられた学校教員の眼力は鋭い。改めて言うまでもないことだが、聴き手を意識しないような一方的な多人数伝達型による研究成果の披瀝だけで終わっては、受講者は決して満足しないであろう。その点、福井大は、必修講習並びに選択講習において、受講者の満足度が90%を超える高い評価をいただいた。この事実は、結果として大学教員を励ますことになったし、教師教育に新風を吹き込むことにもなった。

今回の更新講習のお陰で教員研修を構築する際の貴重な経験を得ることができた。思わぬ副産物が得られたわけである。

制度上、大変大きな問題を抱えて始まり、あっという間に終わろうとしている免許更新制であるが、できれば我々が協働で考えに考え抜いて築き上げたスタイルで5年は続けたかった。自信を持って質の良い教師教育を実践していただければ残念でならない。かくなる上は、このプロジェクトの成果を福井発の新しい

い教員研修に役立てていければと考えている。

おわりに

今回の福井大学免許更新必修講習は、複数のスタッフの協働による問題解決型の一大プロジェクトであった。私は、このプロジェクトに計画段階から参画して実践に関わったので、多くのことを学び業務を遂行していく中で実践力を鍛えることができた。

早稲田大学ビジネススクール客員教授の大島洋氏は、「人は困難な経験から多くの事柄を学ぶことができる。」「リーダーシップが修羅場を通じて開発されることは、しばしば指摘されてきた。」と著書「管理職の心得」の中で述べている。免許更新必修講習は、まさにその困難なプロジェクトであった。だからこそ、問題解決のためにチームメンバーの異なる英知が結集し、相乗効果の中で多くの成果を挙げることができた。

私自身の実感としては、福井大学の教職大学院そのものが、今回の困難なプロジェクトを乗り越えることで大きく成長したように思う。福井大学の挑戦が的外れなものではなく、確実に専門職である教師の実践的な力量形成に寄与することのエビデンスを手に入れることができたからである。必修講習は、実践を省察することで徐々に進化していった。プロジェクトを机上で構想して終わるのではなく、実際に創り上げて、実践して、理想的に機能させることができた。このことで、スタッフは大いに勇気づけられ、自信を持つことができた。

また、私が県の教育委員会で研修担当をしていた時には見えていなかったことが、今回の講習ではっきりと分かった。それは、これまでの校外研修や校内研修が、知識伝達型に偏りすぎていて、省察的な視点をあまり持ちあわせていなかったということである。新しい知識を知ってもらうことには熱心であったが、教師自身のライフヒストリーを省察するようなことや実践を協働で語り合い聴き合うようなスタイルは構想されていなかった。悪い表現をすれば、現場の教員は上からどんどん情報が与えられすぎていて、辟易する状況に追い込んでいたのかもしれない。大学が、学校や教育委員会と近い関係になって、よりよい研修を協働で創り上げていくことの可能性を強く感じた。このことが実現すると、学校は確実に変わっていく。

2009年は、日本の教育史の中でも一つの大きな転換期になった年として、後世まで記憶されることになるであろう。教員免許状更新制が始まった年であり、政権交代による鳩山内閣の大きな教育改革が始まった年である。とりわけ、新政権が「教員免許状更新制の廃止」と「6カ年の教員養成構想」をセットとして提言したことの意味は大きい。更新制が廃止になって「内心ホットしている」というような教員養成大学では、話にならない。

「これからの教師教育をどのようにデザインするのか」ということを国の施策待ちではなく自分たちの構想を発信しなければ、その存在価値は地に落ちてしまうであろう。ましてや、専門職大学院である教職大学院を開設しているような大学であれば、これからの時代をリードする新しい教師教育の在り方について提言しなければならない。それは、避けては通れない責務なのである。

新政権は、知識基盤社会における教育の担い手として、教師の資質能力の一層の向上を求めている。免許更新制の廃止にしても、教員養成の6年制にしても、専門免許状の導入にしても、教師力の向上という視点でみれば全てがつながっており、確固たる信念を持っているようだ。それは、民主党が野党時代に「10年ごとに100時間の研修」を提案していたことから伺い知ることができる。

免許更新必修講習の一年間を締めくくる7回目の最後の反省会において、昨年度の予備講習から携わっていただいた校長OBの協力者から、「これだけの成果を挙げたのだから、絶対に続けたいといけな

ていってほしい。」という熱いエールをいただいた。

福井県においては、福井大学と教育委員会と学校との距離が確実に近づいてきている。福井大学の教員養成スタンダードについても、大学と県教委が連携して新しいデザインを創り出しつつある。福井県教育委員会の教育長は、福井県の子どもたちの学力が高いことの要因の一つとして、教員研修の質の高さに言及している。

免許更新制を黒船来航になぞらえたとなると、福井県においては、これをむやみやたらに排斥するだけでなく、大きな時代の転換期にさしかかっていることを先ず以て理解し、英知を結集することでこの難局を乗り越えようとしている。この改革期を「新しい教師教育の創造」のためのチャンスの時代と捉え直して、私自身今後も粘り強く精進していきたい。

最後になりましたが、この3年間、やりがいのある教師教育のプロジェクトで苦楽を共にした福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻（教職大学院）のスタッフの皆様我心から感謝を申し上げたいと思います。また、このような学びの機会を与えていただいた福井県教育委員会並びに福井市教育委員会をはじめ拠点校、連携校、協力校の皆様方に心からの御礼を申し上げます。

参考資料

教職大学院での3年間を振り返って（Newsletter NO.11 掲載）

平成19年4月1日に福井大学大学院教育学研究科に赴任して、早いもので3年の月日が流れた。新設の福井市本郷小学校の教頭、本郷幼稚園の副園長として新しい学校園づくりに取り組んでいたのも、異動の知らせを受けたときは本当に戸惑った。そうした自分が、今では今回のジョブ・ローテーションに心から感謝をしている。自律的に生涯学び続けていくことの価値を再認識することができ、新たな実践に向けてこれまでの意識を刷新することができたからだ。

3年間を振り返って、自分が何を学んだのかということについてまとめてみたい。

<実践を省察して成長する教師>

福井大学の教職大学院は、実践を省察して成長する教師の育成を大切なコンセプトにしている。多くの先生方のライフヒストリーの振り返りを聴かせてもらった。併せて自分自身の30年にわたる教育実践をじっくりと省察する機会を与えられたことは、実にありがたいものであった。

学校の教員をしていると、どうしても子どもたちとの時間が中心となり、自分のことは二の次三の次になってしまう。

それ故、世界の教師教育の動向や優れた実践記録を読み込んでみたいという気持ちはあっても、実際のところ明日の授業の準備や行事の計画等で、そのようなことはいつも後回しになってきた。ましてや、自分自身の実践を振り返ることやそれを仲間の教員と語り合い聴き合うというようなことは、退職して暇があればいつかやってみてもいいかなというような程度で、積極的にこれからの学校改革に生かしていこうという発想は持てなかった。

教職大学院でドナルド・A・ショーンの「省察的实践とは何か」（柳沢昌一 三輪健二監訳）という書物に出会い、プロフェッショナルの行為と思考について学ぶことができたことも、自分にとっては大きな収穫であった。教職を専門職としてとらえ、プロフェッショナルとしてどのように資質能力を向上させて

いくべきかということを考えるようになったし、何より教師教育をライフワークにすることができたからだ。

研究者とともに各拠点校や連携校との協働研究に参画する中で、難しいプロジェクトに立ち向かう数多くの省察的な実践家たちと出会った。彼らと学校改革マネジメントの実際をウイン・ウインの関係で議論することができ、大いに感激し、刺激も受けた。

校内研究の活性化のためには、スクールリーダーのマネジメント力が必要で、「対話と交流」「親和と刺激」が重要な鍵になることも実践を通して理解することができた。

＜協働による同僚性の構築＞

教職大学院では、少人数で事例研究をすることを重層的・継続的に経験する。その結果、教職専門性開発コースの若い教師もスクールリーダー養成コースの経験豊かな教師も互恵的に学び合い、飛躍的に実践的な力量を高めていく。この構図は、研究者と実務家教員との関係でもフラクタル（相似形）に成立し、「語りと傾聴」を中心に同僚性が構築されていった。

こうした教職大学院の成果は、免許更新必修講習においても生かすことができた。校種、年齢、専門の違う者が少人数で実践を省察し合うことで、今後の展望を拓くことができたのである。その際、校長 OB 等の先輩に協力を依頼して、講習を支えていただいた。福井の高い教育力は、このような高い教師力に支えられていることを改めて再認識したわけである。大学と学校の距離が今までより近くなり、協働できるような体制が整ったので、これからの新しい教師教育の展開に期待をしたい。

＜教職大学院の可能性＞

新政権は教育改革に熱心で、鈴木寛文部科学副大臣は、「教職大学院を教員の質向上の中核的機関と位置づけたい。」「教員の養成段階も採用後の教員研修も両方充実していくことが必要だ。」と明言している。教員養成に関しては、「修士」を前提とし、専門免許状の導入で教員の資質能力の一層の向上を目指している。そして、その受け皿として教職大学院に大きな期待を寄せている。果たして全国 24 の教職大学院は、キャスティングボードを握れるのだろうか？「羊頭狗肉」のような看板の書き換えでお茶を濁しては、法科大学院がそうであったように計画は頓挫してしまうであろう。

学校拠点で学校の実践課題の協働研究に参画するというスタンスこそが、福井大学の教職大学院の魅力である。学校の実践の中に入り込み、事例研究を通して範例的な理論を紡ぎ出すというスタイルに磨きをかけていかねばならない。

＜敢えて二兎を追う＞

この3年間で附属4校園の他に、足羽小学校、明新小学校、熊川小学校、瓜生小学校、西津小学校、有終西小学校、至民中学校、武生第一中学校、武生第二中学校、春江工業高等学校、福井県教育研究所の研究に関わった。校種の違いを超えて、懸命に子どもたちの可能性や幸せのために試行錯誤を繰り返している先生方の仕事ぶりは、まさにプロフェッショナルであった。積極的な生徒指導に取り組み、「見える学力」「見えない学力」という二兎を追う先生方の暗黙知を多くの人に分かるように書き記し、発信していくことは自分の責務であり、今後も長いスパンで取り組んでいきたい。

参考文献

- 寺岡英男「実践の省察を通して教師が成長する講習への転換をめざして」福井大学大学院教育学研究
科教職開発専攻（教職大学院）『教師教育研究』Vol.2, 2009.
- 淵本幸嗣「免許更新制がもたらす新しい教師教育の展望」福井大学大学院教育学研究
科教職開発専攻（教職大学院）『教師教育研究』Vol.2, 2009.

- 中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」2006.
- 中央教育審議会教員養成部会報告「教員免許更新制の運用について」2007.
- 教育再生会議第一次報告「社会総がかりで教育再生を～公教育再生への第一歩～」
2007.
- 文部科学省<解説>教員免許更新制のしくみ 2008.
- 陣内泰彦「教育と医学」2009年8月号
- 長尾彰夫「免許更新制からの教員養成大学再生の可能性」『教職研修』教育開発研究所, 2009.
- 長尾彰夫「教員養成大学の課題」『IDE 現代の高等教育』N0513 大学と教員養成, 2009.
- 内野紀子・高橋謙一「免許更新制と予備講習 ～日本女子大学の経験～」『IDE 現代の高等教育』N0513
大学と教員養成, 2009.
- 大坪治彦「免許更新制の実践」『IDE 現代の高等教育』N0513 大学と教員養成, 2009.
「教職キャリアデザイン」Vol.1～8 ジアース教育新社, 2008.
- 稲垣忠彦「教師が成長する学校づくり」『悠・プラス』ぎょうせい, 2007.
- 稲垣忠彦「教師が学び合う学校をつくる」Newsletter NO.11 福井大学大学院教育学
研究科教職開発専攻, 2009.
- 寺岡英男「教職免許更新講習の試行始まる」Newsletter NO.6 福井大学大学院教育学
研究科教職開発専攻, 2008.
- 文部科学省教員免許状更新講習プログラム開発委託事業「教師の実践力のための5つ
のアプローチ 最終報告書」福井大学教育地域科学部大学院教育学研究科
- 長谷川義治・大和真希子「福井大学教員免許状必修講習を終えて」Newsletter NO.16
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻, 2009.
- 今津孝次郎「教員免許更新制を問う」岩波ブックレット NO.753, 2009.
- 中野民夫「ファシリテーション革命」岩波アクティブ新書, 2003.
- 渡辺三枝子『教員免許更新制で教職のリフレクションを』はるかプラス, 2009.
- 佐藤公治「対話の中の学びと成長」金子書房, 1999.
- 河合隼雄、立花隆、谷川俊太郎「読む力・聴く力」岩波書店, 2006.
- 太田あや「ネコの目で見守る子育て」小学館, 2009.
- 稲垣忠彦「授業を変える～実践者に学んだこと～」小学館, 1988.